



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acreditación y actitud del personal docente, Institución Educativa

Pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima,” Huaral, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Marilú Noemí García Poma

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): GARCIA POMA MARILU NOEMI

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

ACREDITACIÓN Y ACTITUD DEL PERSONAL DOCENTE, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA 20395 "NUESTRA SEÑORA DE FATIMA", HUARAL, 2018

Fecha: 26 de enero de 2019

Hora: 3:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Firma:

SECRETARIO: Mg. Sonia Lidia Romero Vela

Firma:

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORIA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- corregir pág. xii, 15
- Agregar términos en las variables.
- Revisar estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria:

La presente tesis va dedicada en primer lugar a Dios, porque es el quien me ha guiado, dándome fortaleza en todo momento Y a las personas que de una u otra forma me orientaron e inculcaron persistencia durante el proceso de mis estudios.

Agradecimiento:

En primer lugar, agradezco a Dios todopoderoso porque gracias a su bendición logre culminar mis estudios, al Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva por su asesoría permanente, a mi madre que de una u otra forma estuvo a mi lado dándome aliento para lograr mi meta trazada y al Sr. Walter La Rosa Guiribaldi porque inculco en mí, la perseverancia, dedicación y disciplina en todo momento de mi vida

Declaración de Autoría

Yo, Marilú Noemí García Poma, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima – Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Acreditación y actitud del personal docente, Institución Educativa Pública 20395 "Nuestra Señora de Fátima," Huaral, 2018", en 109 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 20 de enero de 2019

La autora



Marilú Noemí García Poma

DNI: 40056509

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Acreditación y actitud del personal docente, Institución Educativa Pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima,” Huaral, 2018”, cuyo objetivo fue general determinar como la acreditación se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”, Huaral, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

La autora.

Índice

| | Pg. |
|--|-----------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración de autoría | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| I. Introducción | 14 |
| 1.1 Realidad problemática | 15 |
| 1.2 Trabajos previos | 17 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 20 |
| 1.4 Formulación del problema | 40 |
| 1.5 Justificación del estudio | 41 |
| 1.6 Hipótesis | 41 |
| 1.7 Objetivos | 42 |
| II.. Método | 44 |
| 2.1 Diseño | 45 |
| 2.2 Variable y operacionalización | 47 |
| 2.3 Población, muestra y muestro | 49 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 50 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 54 |
| 2.6 Aspectos éticos | 45 |
| III. Resultados | 56 |
| IV. Discusión | 70 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| V. Conclusiones | 74 |
| VI. Recomendaciones | 76 |
| VII. Referencias | 78 |

Anexos

| | | |
|----------|--|-----|
| Anexo 1: | Matriz de consistencia | 82 |
| Anexo 2: | Instrumentos de recolección de datos | 89 |
| Anexo 3: | Certificados de validación de instrumentos | 95 |
| Anexo 4: | Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ | 96 |
| Anexo 5: | Base de datos | 97 |
| Anexo 6: | Resultados de las pruebas | 107 |

Índice de tablas

| | Pg. |
|--|-----|
| Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable 1: Acreditación | 47 |
| Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable 2: Actitud del personal docente | 48 |
| Tabla 3: Población del personal docente de la institución educativa publica 20395 “Nuestra Señora de Fátima” | 48 |
| Tabla 4: Ficha Técnica del instrumento para medir la percepción de la Acreditación | 50 |
| Tabla 5: Ficha Técnica del instrumento para medir la percepción de la Actitud Docente | 50 |
| Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable acreditación | 51 |
| Tabla 7: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable actitud del personal docente | 51 |
| Tabla 8: Niveles de confiabilidad | 52 |
| Tabla 9: Análisis de confiabilidad para la variable acreditación | 52 |
| Tabla 10: Análisis de confiabilidad para la variable actitud del personal docente | 53 |
| Tabla 11: Niveles de percepción de la variable acreditación | 56 |
| Tabla 12: Acreditación en la dimensión gestión estratégica | 57 |
| Tabla 13: Acreditación en la dimensión formación integral | 58 |
| Tabla 14: Acreditación en la dimensión soporte y recursos para procesos pedagógicos | 59 |
| Tabla 15: Acreditación en la dimensión resultados | 60 |
| Tabla 16: Niveles de percepción de la variable actitud del personal docente | 61 |
| Tabla 17: Distribución de frecuencia de actitud cognitiva según el personal docente | 62 |
| Tabla 18: Distribución de frecuencia de actitud afectiva según el personal docente | 63 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 19 | Distribución de frecuencia de actitud conductual según el personal docente | 64 |
| Tabla 20 | Correlación entre la variable acreditación y la variable actitud del personal docente | 65 |
| Tabla 21 | Correlación entre la variable acreditación y la dimensión actitud cognitiva | 66 |
| Tabla 22 | Correlación entre los resultados de la variable acreditación y dimensión afectiva | 67 |
| Tabla 23 | Correlación entre los resultados de la variable acreditación y dimensión conductual | 69 |

Índice de figuras

| | Pg. |
|---|-----|
| Figura 1: Proceso para la acreditación | 23 |
| Figura 2: Etapas de la acreditación. SINEACE 2016 | 24 |
| Figura 3: Tabla de correlación | 55 |
| Figura 4: Niveles de percepción de la variable acreditación | 57 |
| Figura 5: Acreditación en la dimensión gestión estratégica | 58 |
| Figura 6: Acreditación en la dimensión formación integral | 59 |
| Figura 7: Acreditación en la dimensión soporte y recursos para procesos pedagógicos | 60 |
| Figura 8: Acreditación en la dimensión resultados | 61 |
| Figura 9: Niveles de percepción de la variable actitud del personal docente | 62 |
| Figura 10: Distribución de frecuencia de actitud cognitiva según el personal docente | 63 |
| Figura 11: Distribución de frecuencia de actitud afectiva según el personal docente | 64 |
| Figura 12: Distribución de frecuencia de actitud conductual según el personal docente | 65 |

Resumen

La presente investigación titulada “Acreditación y actitud del personal docente, Institución Educativa Pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima,” Huaral, 2018” tuvo como objetivo general determinar como la acreditación se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”, Huaral, 2018.

El método empleado fue el hipotético – deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por los 90 docentes que están sujetos a la acreditación en la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad del Alfa de Cronbach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: De acuerdo al objetivo general de la presente investigación se observa que el 33.3% del personal docente percibe que el proceso de acreditación ha tenido poco avance y el 50.0% percibe que el avance ha sido significativo, solo 15 docentes que representan al 16.7% perciben que se ha logrado. Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable acreditación tiene relación positiva muy fuerte ($Rho = 0.929$) y significativa ($p \text{ valor} = 0.000$ menor que 0.05) con la variable actitud del personal docente.

Palabras claves: acreditación y actitud.

Abstract

This research entitled: "Accreditation and attitude of the teaching staff, Public Educational Institution 20395 "Nuestra Señora de Fátima," Huaral, 2018", had as general objective determined how the accreditation is related to the attitude of the teaching staff of the public educational institution 20395 "Nuestra Señora de Fátima," Huaral, 2018".

The research by purpose was basic, level correlational, focus qualitative: from design not experimental. The population consisted of 90 teachers who are subject to accreditation in the public educational institution 20395 "Nuestra Señora de Fátima," Huaral, 2018".

The technique was used to collect data survey and data collection instruments were questionnaires which were duly validated through expert judgment and determined their reliability through statistic Cronbach's alpha.

They reached the following conclusions: (a) The values obtained in the hypothesis test provide sufficient evidence to affirm that the accreditation variable has a very strong positive relationship ($Rho = 0.929$) and a significant one (p value = 0.000 less than 0.05) with the attitude variable of the teaching staff; (b) The values obtained in the hypothesis test provide sufficient evidence to affirm that strategic management has a considerable positive relationship ($Rho = 0.892$) and a significant one (p value = 0.000 less than 0.05) with the attitude of the teaching staff; (c) The values obtained in the hypothesis test give sufficient evidence to affirm that the integral formation has a very strong positive relationship ($Rho = 0.929$) and a significant one (p value = 0.000 less than 0.05) with the attitude of the teaching staff (d) The values obtained in the hypothesis test they give enough evidence to affirm that the support and resources for pedagogical processes have considerable positive relationship ($Rho = 0.848$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) with the attitude of the teaching staff and (e) The values obtained in the hypothesis test give sufficient evidence to affirm that the results have considerable positive relationship ($Rho = 0.855$) and significant (p value = 0.000 m) less than 0.05) with the attitude of the teaching staff.

Keywords: accreditation y attitude.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Desde inicios del planeta, el hombre ha venido evolucionando a gran magnitud siendo las relaciones interpersonales una de los cimientos de su formación. A principios de la historia, se han formado escuelas o centros de formación cultural cuyo objetivo era formar hombres militares o patriarcas que sepan dirigir y comandar una nación, a la vez otras instituciones se encargaban de formar a las hijas de la aristocracia para ser dignas esposas que sepan complacer y llevar un hogar. Todo este bagaje educativo que se daba desde épocas remotas ayudaba a que toda una nación se convierta en una sociedad organizada y con un alto nivel cultural y científico. Es por ende el sector educativo un sistema que busca, desde siempre, ser el puente que lleva al nuevo conocimiento y a la creación de nuevas ideologías que serán el sustento para el crecimiento de sus ciudadanos.

En países como Suiza, Alemania, Estados Unidos, Inglaterra, Reino Unido, Francia y Japón este bagaje educativo fue ascendiendo y formándose así instituciones más grandes que no solamente se encargaba de instruir a los hijos de los aristocráticos o familias de clase media, sino que también se decidió que dentro de esta formación educativa se incluyera a los hijos de la gente del pueblo ya que los altos aristócratas se dieron cuenta que, sin educación a nivel de toda la nación, no habría desarrollo ni crecimiento en todos los aspectos. Con el transcurrir de décadas, a mediados del siglo XIX, surgen las normas ISO que son estándares internacionales de calidad y llevaría a las instituciones educativas a la obtención de un certificado de reconocimiento a su servicio de calidad educativa. Es así que estas Normas ISO se van extendiendo a nivel mundial y muchas instituciones se van acreditando llevándolos, no solamente, aun crecimiento de imagen institucional sino también a un crecimiento económico.

Es a partir de la era del conocimiento y la competitividad que crece la motivación en varias escuelas de acreditarse ya que es una manera de respaldar su plan curricular en la sociedad y es la única manera de ser reconocido institucionalmente a nivel nacional e internacional como institución educativa internacional con altos estándares de calidad educativa internacional. Pero es lamentable que en muchos casos la actitud del personal docente no sea la idónea

ya que el temor al cambio o a ser evaluado hace que ellos se cierran y no se comprometan a seguir este proceso de acreditación.

Artículo 11, Ley 28740 (2012) mencionó:

La Acreditación es el reconocimiento público y temporal de un centro educativo básico regular, programa o carrera profesional, siendo esta evocación entregada por el SINEACE para un periodo de tres años. Los estándares de calidad que se evalúa son gestión pedagógica, administrativa e institucional. La acreditación se da de manera voluntaria (p. 70).

A nivel nacional, el Ministerio de Educación ha emitido un Proyecto Educativo Institucional hasta el 2021 cuyo perfil del estudiante egresado es alcanzar niveles altos de competencias que lo lleven a resolver conflictos de manera asertiva haciendo uso de todos sus conocimientos adquiridos a través de la etapa escolar. Esta etapa de acreditación está conformada por tres etapas previas siendo las más importantes la autoevaluación y la evaluación externa. Artículo 11, Ley 28740 (2012) mencionó: “Acreditar es validar la calidad y pertinencia de un eficaz y eficiente servicio educativo. Es reconocer de manera formal que la institución o programa educativo posee altos estándares de calidad que lo hacen merecedor a una distinción en público” (p. 81).

A nivel institucional, el colegio público 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018 decidió inscribirse y formar parte de la acreditación para así ser la única escuela pública con altos niveles de calidad educativa. Esta institución educativa cuenta con un marco curricular en los tres niveles apoyado por la UGEL de Huaral y siendo su personal continuamente capacitado por el Ministerio de Educación. Del mismo modo, esta institución cuenta con personal contratado y nombrado que en muchas ocasiones es una debilidad para la institución ya que las funciones no son las mismas para todos, ocasionándose rivalidad entre ellos y aflorando así un clima negativo laboral. Es por eso que la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral se ha encaminado hacia el reto de la acreditación y por lo cual muchos de sus docentes no están acordes con la idea ya que su paradigma es estrecho y cerrado. En conclusión, el estudio se enfocará a determinar como la acreditación se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

1.2. Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Ricce (2016), en la investigación, *La acreditación y la actitud del personal en las Instituciones Superiores Pedagógicas Públicas de Toluca de Lerdo, México, 2016*, para optar el grado de magister en la Universidad Autónoma de México, tuvo como propósito establecer la relación entre la acreditación y la actitud del personal en las instituciones superiores tecnológicas públicas 2016. El diseño empleado fue no experimental de tipo descriptivo y correlacional y se utilizó una muestra censal. Los instrumentos empleados fueron las encuestas que midieron la percepción acerca de la acreditación y las actitudes del personal frente a la gestión de la calidad educativa. Los resultados indican que existe una relación positiva y significativa de 0,816 entre la acreditación y la actitud docente en la gestión de calidad educativa en las instituciones superiores tecnológicas públicas de Toluca de Laredo. Del mismo modo, arroja como resultado una correlación entre acreditación y la actitud docente de la gestión de calidad educativa en sus dimensiones, las que a su vez son directas y significativas p-valor $<0,01$ de nivel de significancia asumido.

Rivas (2015), en su investigación, *Acreditación y la autoevaluación del personal en las Instituciones educativas públicas de la zona este de México, 2015*, para optar el grado de magister en la Universidad de Guadalajara, México, tuvo como propósito determinar la relación entre la acreditación y la autoevaluación del personal en las Instituciones educativas públicas de la zona este de México. El diseño empleado fue no experimental de tipo descriptivo y correlacional utilizando una muestra de 470 trabajadores docentes y no docentes las Instituciones educativas públicas de la zona este de México. Los instrumentos empleados fueron las encuestas que midieron las variables de acreditación y la autoevaluación del personal. Los resultados indican que existe una relación significativa 0,905 entre la acreditación y la autoevaluación en las instituciones educativas públicas de la zona este de México. Del mismo modo, los niveles de correlación indican que la

acreditación y la autoevaluación del personal, en sus dimensiones, son directas y significativas p -valor $<0,01$ de nivel de significancia asumido.

Orihuela (2014), en su investigación *Percepción de los administrativos, docentes y padres de familia, con respecto al proceso de acreditación aplicado a una escuela particular de la ciudad de Cuernavaca, México*, para optar el grado de maestría en la Universidad Autónoma de México, cuyo propósito fue conocer la percepción que tenía el personal docente y no docente con respecto a la aplicación y utilidad del proceso de acreditación aplicado a una escuela particular de la ciudad de Cuernavaca, México. El estudio fue descriptivo correlacional, cuantitativo, transversal y no experimental. Se realizó con una muestra de 270 trabajadores del colegio y se les aplicó una encuesta, pero previo a eso se realizó una entrevista a todos los participantes. Se llegó a la conclusión que existe una percepción favorable hacia el proceso de acreditación pero también se señala que ha habido ciertos ajustes y adaptaciones que facilitan la aplicación y disposición del personal por desear que la institución se acredite ya que eso también lo favorece a ellos y ellas. Se concluye que la evaluación se ha convertido en un recurso muy importante para conocer las fortalezas de una institución y las mejoras que se debe de realizar en cuanto a la institución ya que ello hace que la escuela se convierta en un espacio eficiente para todos los miembros de la comunidad educativa.

Trabajos previos nacionales

Callirgos (2014), en su tesis, *Acreditación: Evaluación de la calidad educativa y actitud docente en el colegio parroquial Nuestra Señora de la Paz, Magdalena del Mar*, para optar el grado de maestro en la Universidad Nacional Federico Villarreal, tuvo como objetivo describir la relación entre acreditación y la actitud docente en el colegio parroquial Nuestra Señora de la Paz. El trabajo es una investigación descriptiva correlacional, transversal y no experimental. Se aplicó dos encuestas para medir las variables según el Modelo Europeo de Gestión de la Calidad (EFQM) a través de sus dos dimensiones: agentes facilitadores y agentes resultados. La población fue de 280 personas del personal docente. La conclusión que arriba indica que el 47% de personal docente posee una actitud desfavorable frente al proceso de acreditación y tan solo el 19% posee una

actitud favorable frente al proceso de acreditación, es decir, existe relación significativa entre acreditación y la actitud docente frente a este proceso en el colegio parroquial Nuestra Señora de la Paz. Dentro de sus dimensiones, la actitud cognitiva es la que prima con 31% de nivel alto y la actitud conductual muestra un nivel bajo de 79%, es decir, no muestran una actitud favorable ante la acreditación. Estos resultados llevaron a que la escuela trabaje el lado emocional y clima afectivo del personal docente para que no se sientan cohibidos u observados frente a este proceso.

De Paz (2015), en su tesis, *acreditación y comportamiento docente en el Instituto Pedagógico Melchorita, Chincha baja, Lima*, tesis para optar el grado de maestro en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre la acreditación y el comportamiento docente en el Instituto Pedagógico Melchorita por el proceso de acreditación. Es una investigación descriptiva correlacional, transversal y no experimental. Se trabajó con una muestra estadística de 179 alumnos del sexto ciclo de las carreras tecnológicas de formación profesional del Instituto Pedagógico Melchorita, Chincha baja, Lima. Se aplicó dos encuestas las cuales fueron tabuladas y con sus respectivas barras o gráficas. Esta investigación se realizó para poder corroborar si el proceso de acreditación tiene relación con las actitudes de los docentes. En sus conclusiones manifestaron: El realizar el proceso de acreditación influye en las actitudes del personal docente, sobre todo la actitud afectiva obtuvo 51% de significancia, es decir, los docentes al estar inmersos en este proceso no se sienten muy satisfechos demostrando temor y desconfianza al ser evaluados porque temen ser reasignados o no contratados sino cumplen con los requisitos o compromiso del proceso.

Guzmán (2013), en su investigación *la acreditación como factor de autoevaluación de los procesos de gestión administrativa del Instituto particular Jean Le Pierre, Nazca, Lima*, para optar el grado de magister en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, tuvo como objetivo plasmar un proyecto eficaz para realizar el proceso de acreditación de manera pertinente y confiable donde prime el compromiso de todo el personal y no el temor al cambio. Es un estudio cualitativo cuya muestra es todo el personal del instituto particular Jean Le Pierre, Nazca. En los resultados se enfatizó que el proyecto que se creó para el proceso

de acreditación ha ayudado no solo a conseguir los estándares de calidad que solicita el Ministerio de Educación sino también ha ayudado a alcanzar altos niveles de compañerismo, ayuda mutua y trabajo en equipo entre los miembros de la comunidad educativa. Este proyecto elaborado no solo ayudará a la investigación de este estudio sino también a posteriores estudios que se realizan utilizando las mismas categorías.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Sistemas Nacionales de Evaluación en América Latina (SINEAL)

Las investigaciones realizadas de los SINEAL, comenzaron a conocerse en los últimos años el siglo pasado. En los diferentes estudios se aborda desde dos puntos de vista: (a) dimensión técnica, correspondiente a elaboración de instrumentos, validación de criterios, aplicación de pruebas, informes y resultados y (b) dimensión política, que alude a la importancia que se les da a los sistemas de evaluación. Es decir, resultados y que impacto provocan (Perassi, 2008, p. 17).

En Argentina, hay investigaciones que ponen en evidencia los bajos índices de confiabilidad que posee el SINEC, ya que luego de obtener los resultados de las evaluaciones no se ha hecho nada para revertirlos. En el Brasil, estas lecturas o resultados de la evaluación fueron meramente informativos, ya que no se reportan las consecuencias para las instituciones involucradas (et al. 2008, pp. 19-20).

En el caso de Chile, pese a haber divergencias concluyeron en afirmar que las evaluaciones debían ser más consecuentes ya que los involucrados docentes y alumnos debían comprometerse y no mostrar un desinterés por los resultados, además de que si no se hace correctamente la evaluación y el trato hacia el resultado obtenido se corre el riesgo de que los maestros solo preparen a los alumnos para la prueba y no en forma integral (et al. 2008, pp. 20).

En general en América Latina en la mayoría de países los resultados de las evaluaciones no tienen mayor implicancia por que no se hacen públicos, pero en Chile y Colombia donde se hacen públicos tanto de los alumnos como el de las instituciones estas se preocupan por mejorar. Ravela (2001) afirma “la única manera válida de construir indicadores es a través de algún tipo de categorización,

trabajar sobre las características socioculturales de los hogares de donde provienen los alumnos” (p.31).

Finalmente, en el nivel de América Latina por los años 80 llegó a confundirse los términos evaluación y calidad, hasta que en los últimos años se ha llegado a diferenciar estos términos tomando la evaluación como un indicador de la calidad que deberá ser sumado a otros indicadores para finalmente tener el atributo de calidad. (Perassi, 2008, pp. 34-36).

Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)

En concordancia con la Ley 28740 (2006), el SINEACE es un conjunto de organismos, normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación con el único objetivo y finalidad que la educación que brinden las instituciones educativas sea de calidad tal y como refiere la Ley General de Educación (Ley 28044).

La mayoría de las escuelas están centradas en brindar un servicio educativo que vaya perfilando egresados con altas competencias cognitivas y estos ingresen a la universidad sin rendir un examen de admisión. ¿Pero cómo lograr estudiantes competentes académica y emocionalmente? ¿Qué componentes necesitan los estudiantes para ser exitosos? o ¿Qué estándares de calidad deben poseer las escuelas para lograr un perfil competente en el egresado? Estas preguntas y otras tienen tan solo una respuesta: Acreditación.

Acreditación

En el Perú, muchas escuelas, durante décadas, han ejecutado el currículo por objetivos generales y específicos teniendo como resultados estudiantes netamente académicos que no podían enfrentar sus problemas, ni resolver conflictos. Esto originó muchas controversias desde lo que se deseaba y desde lo que se obtenía como producto “estudiante sin competencias” por lo que se declaró estado de emergencia en el sistema educativo originándose proyectos que logren solucionar este sistema decadente educativo. Luego con el pasar de los años se promulgó un proyecto educativo nacional que especifica competencias que todo estudiante al

egresar debe poseer y solo se logrará a través de la acreditación.

En la Ley 28740 (2012) Artículo 11 se mencionó:

La Acreditación es el reconocimiento público y temporal de un centro educativo básico regular, programa o carrera profesional, siendo esta evocación entregada por el SINEACE para un periodo de tres años. Los estándares de calidad que se evalúa son gestión pedagógica, administrativa e institucional. La acreditación se da de manera voluntaria (p. 70).

Ley 28740 (2012) Artículo 11, se señaló: “Una institución al acreditarse se da de forma temporal y para ser renovado debe nuevamente seguir un nuevo proceso de autoevaluación y evaluación externa. SINEACE es la única institución que acredita conforme a los estándares de calidad educativa” (p. 77).

La acreditación es un proceso voluntario, es decir, toda institución educativa no está obligada a llevar este proceso, pero si desea ser reconocido como una institución de prestigio y cuya imagen institucional sea considerado de alto nivel a nivel nacional, entonces tendrá que acreditarse ya que es la única manera de demostrar a la sociedad de que su servicio educativo cubre todos los estándares de calidad.

Reglamento de Ley 28740 (2007), en el Artículo 14, se señaló: “Acreditar es validar la calidad y pertinencia de un eficaz y eficiente servicio educativo. Es reconocer de manera formal que la institución o programa educativo posee altos estándares de calidad que lo hacen merecedor a una distinción en público” (p. 81).

Ley 28740 (2006) Artículo 06 se señaló:

El SINEACE es el órgano que propone los estándares para que una institución educativa básica regular se acredite. A la vez propuso cuatro dimensiones: gestión institucional, procesos de aprendizaje, servicios de apoyo y del impacto social. Si bien es cierto que en primera instancia era el IPEBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica), quien estaba encargada de la elaboración de las rubricas para los estándares de calidad, al ser desactivada el 28 de agosto de 2016, es el SINEACE quien se hace cargo de este proceso, que se ve reflejado en el siguiente gráfico.

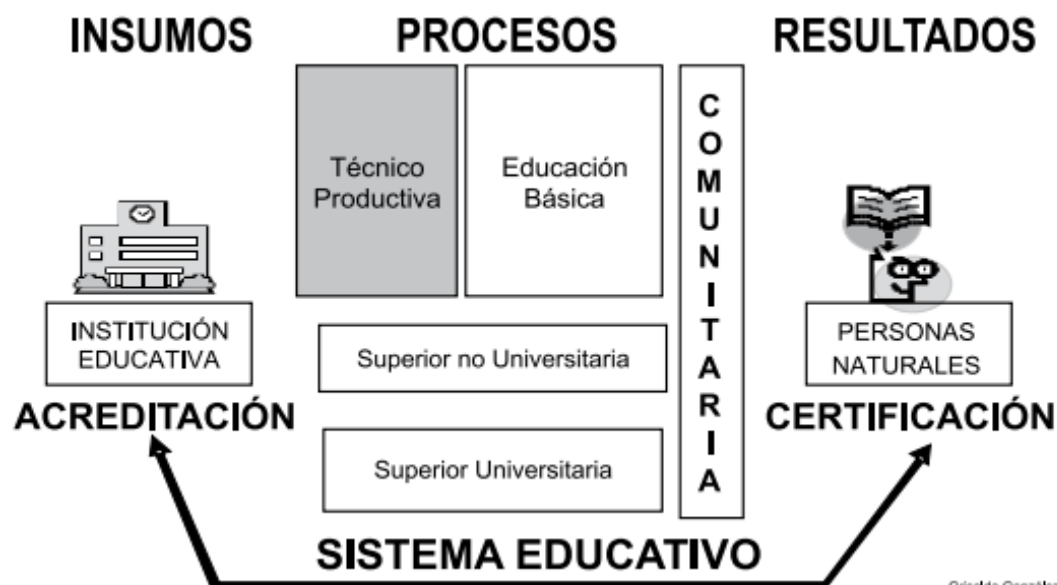


Figura 1. Proceso para la acreditación

Gráfico Cortesía del Grupo de Iniciativas para la Calidad de la Educación Superior – GICES. Autor.

Una institución educativa al ser acreditada demuestra a toda una nación que su sistema educativo es el idóneo y adecuado ya que su servicio educativo no solo se somete a brindar un abanico de conocimientos sino también se encarga de moldear y cultivar emociones, sentimientos y un crecimiento en todas las dimensiones de su vida que lo hará ser un hombre con alto nivel de liderazgo. Esta acreditación es temporal y hace que la escuela sea una institución con cimientos fuertes ya que llevará a todo un grupo humano hacia la formación integral.

En la Ley 28740 (2006) Artículo 5º se afirmó: La finalidad del SINEACE es: “garantizar a la sociedad que las instituciones educativas publicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad”. Para tal fin hace acotaciones puntuales a fin de que cada institución educativa identifique sus debilidades o carencias y de esta manera puedan mejorar la calidad educativa.

En conclusión, la acreditación de una institución no solo establece un reconocimiento a la escuela sino también hace que los demás países observen el crecimiento educativo del país, es decir, a más escuelas acreditadas se demuestra que los estándares de calidad de esos colegios son de alto nivel y por ende sus estudiantes están en un clima escolar competente en todo sentido. Es importante que el Ministerio de Educación vele y decrete que toda institución educativa debe

obtener la acreditación ya que solo así se podrá asegurar una enseñanza de calidad con docentes competitivos y alto perfil académico y humano.

De acuerdo a la Ley 30220 (2014), Ley Universitaria que declara en reorganización el SINEACE, crea un Concejo Directivo Ad Hoc y se deja sin efecto a los órganos operadores como el IPEBA, CONEACE Y CONEAU.

El SINEACE ha definido una organización, que incluye cuatro dimensiones para la acreditación: (a) la central de formación integral, (b) gestión estratégica, (c) soporte y recursos para los procesos pedagógicos y (d) resultados, que es transversal a todas las otras dimensiones.

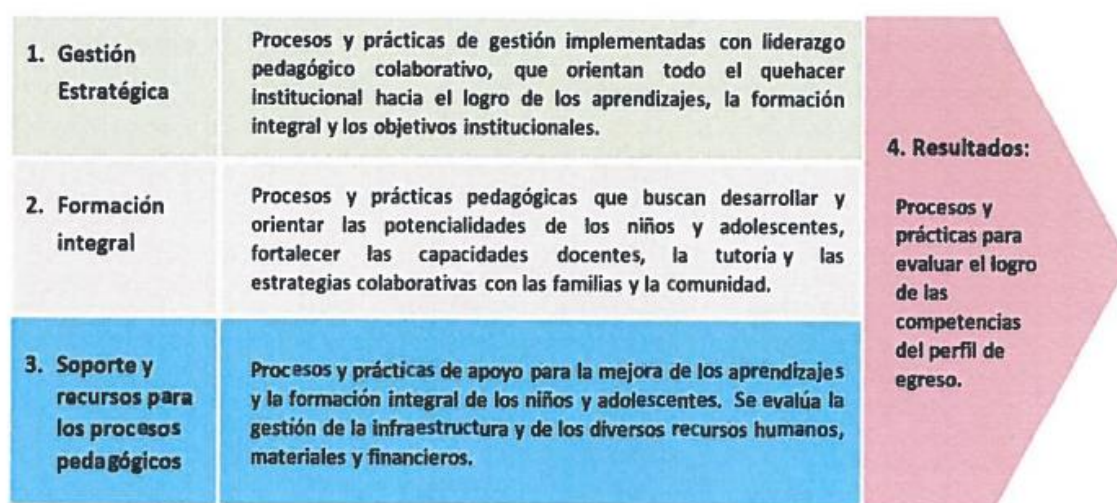


Figura 2. Etapas de la acreditación. SINEACE 2016

Calidad Educativa

Una educación de buena calidad es aquella que proporciona a todos los alumnos las facultades necesarias para ser productivos, desarrollar medios de vida sostenibles, contribuir a ser familias con valores como la paz y la democracia y de esta forma mejorar el bienestar individual. Los efectos del aprendizaje que se requieren varían según el contexto, pero el final del ciclo de educación básica debe incluir niveles umbrales de alfabetización y aritmética, conocimientos científicos básicos y habilidades para la vida, incluida la concientización y la prevención de enfermedades. El desarrollo de capacidades para mejorar la calidad de los docentes y otras partes interesadas en la educación es crucial en todo este proceso (IPEBA, 2013, p.13). Por tal motivo el IPEBA que era un órgano operador del SINEACE diseñó una matriz de evaluación de la calidad de la gestión en las

instituciones educativas donde se proyecta los enfoques tanto nacionales como los sugeridos por la UNESCO, estos son equidad, interculturalidad, diversidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia.

Del 26 al 30 de marzo de 1990 se celebró en México el Congreso Internacional sobre “Planeamiento y Gestión del Desarrollo de la Educación” organizado por la UNESCO en colaboración con el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Llegando al acuerdo de que la calidad de enseñanza impartida a los alumnos y la cantidad de conocimientos que estos adquieren puede influir decisivamente en la duración de su escolaridad y en su asistencia a la escuela. (Yzaguirre, 2007, pp 7-9).

Según Marques (2002), los siguientes factores contribuyen a la calidad de los centros de enseñanza: la infraestructura, la competencia de los recursos humanos, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, aspectos pedagógicos y métodos evaluativos. (pp. 8-9).

Por otra parte según la UNESCO, en el “imperativo de la calidad”, según el informe del 2005 de seguimiento a educación para todos, señala que para lograr un buen aprendizaje se requiere lo siguiente: docentes capacitados y bien remunerados, tiempo suficiente de aprendizaje entre 850 a 1000 horas como mínimo, materiales fundamentales para lectura y escritura, pedagogía que favorezca el aprendizaje, lengua (al menos la educación inicial debe ser en lengua materna), material que apoye el aprendizaje y estimule, instalaciones adecuadas y liderazgo, (et al. Pp. 11-13)

Dimensiones de Acreditación

En Educación Básica, los estudiantes, niños y niñas comprendidos entre los 3 a 17 años en promedio son el centro del trabajo de la institución educativa por lo tanto todas las acciones que ahí se desarrollan están enfocadas a lograr sus capacidades y su formación integral SINEACE (2016). Por lo que planteo las siguientes dimensiones: (a) gestión estratégica, (b) formación integral, (c) soporte y recursos para procesos pedagógicos y (d) resultado.

Para la UNESCO (2008), la educación tiene 10 dimensiones agrupadas en dos las primeras 5 desde una perspectiva de los derechos humanos y las

siguientes desde una perspectiva de derechos humanos a nivel sistémico, las cuales son:

Salir a buscar a los estudiantes, una educación disponible sin discriminaciones; Lo que trae el estudiante, lo que porta el estudiante es algo extremadamente importante; Contenido, contenidos de acuerdo a la luz de los cambios en el mundo; Procesos, la forma en que se permite a los estudiantes plantear problemas y resolverlos; Entorno de aprendizaje, todo lo que tenga que ver con comodidad para el estudiante e incluso alimentación adecuada. (pp. 09-10).

Y en cuanto al nivel sistémico se plantea lo siguiente: estructuras y procesos administrativos de gestión, unificar el sistema educativo desde las escuelas hasta las universidades; implementación de buenas políticas, aumentar el nivel de conciencia entre los administradores de educación y gestores políticos; marco legal apropiado, la legislación debe ser comprendida por todos; recursos, los recursos no son solo financieros sino también recursos humanos y lo mas importante la medición de los resultados de aprendizaje. (et al. p 11)

Dimensión 1: Gestión estratégica

SINEACE (2016) en este documento se planteó lo siguiente:

Comprende procesos y experiencias de gestión, evalúa el liderazgo pedagógico, colaborativo en: la planificación estratégica que coloca el trabajo corporativo, la gestión de la información que servirán en la toma de decisiones en pro de las mejoras que se requiere y la ejecución de mecanismos para conservar un alto nivel de clima institucional (p.19).

En esta dimensión se evalúa (a) La dirección institucional, sobre el establecimiento y mantenimiento de una visión y misión compartida; (b) Gestión de la Información para la mejora continua, sobre aspectos que faciliten y dificulten el logro de objetivos para la institución y la mejora constante de los resultados del aprendizaje y (c) Convivencia y clima institucional. Mecanismos y estrategias que promuevan un buen clima institucional para todos los actores. (et.al. p.19)

La gestión estratégica es la planificación, el seguimiento, el análisis y la evaluación continuos de todo lo que es necesario para que una organización

alcance sus metas y objetivos. La innovación acelerada, las tecnologías emergentes y las expectativas de los clientes obligan a las organizaciones a pensar y tomar decisiones estratégicamente para seguir siendo exitosas. El proceso de gestión estratégica ayuda a los líderes de la compañía a evaluar la situación actual de su compañía, a establecer estrategias, a implementarlas ya analizar la efectividad de las estrategias implementadas. El proceso de gestión estratégica consiste en analizar las decisiones comerciales multifuncionales antes de implementarlas. La gestión estratégica suele implicar:

Importancia de la gestión estratégica.: La gestión estratégica requiere un compromiso con la planificación estratégica, que representa la capacidad de una institución para establecer objetivos a corto y largo plazo, y luego visualizar claramente las actividades que deben realizarse para alcanzar esos objetivos

El proceso de gestión estratégica es una técnica de gestión utilizada para planificar el futuro: las organizaciones crean una visión mediante el desarrollo de estrategias a largo plazo. Esto ayuda a identificar los procesos necesarios y la asignación de recursos para lograr esos objetivos. También ayuda a las empresas a fortalecer y apoyar sus competencias básicas.

Al determinar una estrategia, las organizaciones pueden tomar decisiones lógicas y desarrollar nuevos objetivos rápidamente para seguir el ritmo del entorno empresarial cambiante. La administración estratégica también puede ayudar a una organización a obtener una ventaja competitiva y mejorar la participación de mercado.

El valor de la cultura organizacional en la gestión estratégica. La cultura organizacional puede determinar el éxito y el fracaso de una empresa y es un componente clave que los líderes estratégicos consideran al desarrollar una organización dinámica. La cultura es un factor importante en la forma en que las personas en una organización delinean objetivos, ejecutan tareas y organizan recursos. Una cultura empresarial sólida facilitará que los líderes motiven a su personal a ejecutar sus tareas en alineación con las estrategias descritas.

Por lo tanto, es importante crear estrategias que sean adecuadas para la cultura de la organización. Si una estrategia particular no coincide con la cultura de la organización, obstaculizaría la capacidad de lograr los resultados esperados de la implementación de esa estrategia.

Dimensión 2: Formación integral

Abarca lo central del trabajo educativo. Evalúa la planificación, ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos, así como las estrategias para el fortalecimiento de capacidades del docente, del mismo modo abarca el modo en que se realizan las tutorías tanto a los niños como a las familias (et.al. p. 19)

En esta dimensión se evalúan tres factores: (1) Procesos pedagógicos, en esta dimensión se tiene en cuenta la evaluación del diseño curricular, así como el cumplimiento de este y que vaya acorde a una enseñanza-aprendizaje lúdica. El interactuar con el estudiante es importante ya que ayuda a que el aprendizaje-enseñanza de clase sea significativas y a largo plazo. Así mismo vela por el acompañamiento a los docentes a través del monitoreo; (2) Trabajo conjunto con las familias y la comunidad, se evalúan acciones de cooperación con las familias, la comunidad, para fortalecer los lazos de la institución educativa con la comunidad; (3) Tutoría para el bienestar de niños y adolescentes, donde se atienden necesidades específicas para niños y adolescentes para que logren los aprendizajes.

Dimensión 3: Soporte y recursos para procesos pedagógicos

El SINEACE (2016) aseveró:

Esta dimensión supone procesos y prácticas de apoyo en lo pedagógico, evalúa la gestión de la infraestructura y los diferentes recursos, así como el desarrollo de capacidades del personal de apoyo administrativo (et.al. p. 20).

Esta dimensión tiene un solo factor, pero no por eso menos importante: Infraestructura y recursos, evalúa el quehacer de la institución educativa en el mejorar, quehacer y hacer accesible la infraestructura, la implementación de procesos pedagógicos que faciliten el aprendizaje. Así como el apoyo que se brinda al personal de apoyo (et.al. p. 20).

Procesos pedagógicos: El aprendizaje depende de los enfoques pedagógicos que utilizan los maestros en el aula. Una variedad de enfoques pedagógicos es común en las escuelas, pero algunas estrategias son más efectivas y apropiadas que otras. La efectividad de la pedagogía a menudo depende de la materia particular que se va a enseñar, de la comprensión de las diversas necesidades de

los diferentes alumnos y de la adaptación a las condiciones en el terreno en el aula y el contexto que lo rodea. En general, los mejores maestros creen en la capacidad de sus estudiantes para aprender y utilizan cuidadosamente una gama de enfoques pedagógicos para asegurar que este aprendizaje ocurra (Garrido y Fuentes, 2008).

Pedagogía y sus formas: Pedagogía se refiere a las “interacciones entre maestros, estudiantes, y el entorno de aprendizaje y las tareas de aprendizaje”. (6, p. 35) Este término general incluye cómo los maestros y los estudiantes se relacionan entre sí, así como los enfoques de instrucción implementados. en el aula. Los enfoques pedagógicos a menudo se ubican en un espectro desde la pedagogía centrada en el profesor hasta la pedagogía centrada en el alumno; Si bien estos dos enfoques pueden parecer contradictorios, a menudo pueden complementarse entre sí en la realización de los objetivos educativos. Por ejemplo, un enfoque centrado en el profesor puede ser útil para introducir un tema nuevo, mientras que un enfoque centrado en el alumno puede ser necesario para permitir que los estudiantes Para explorar estas ideas y desarrollar una comprensión más profunda.

Pedagogía centrada en el docente: la pedagogía centrada en el docente coloca al docente en el centro del proceso de aprendizaje y, por lo general, se basa en métodos como la lectura de toda la clase, la memorización de memoria y las respuestas de coro (es decir, llamada y respuesta). Este enfoque es a menudo criticado, especialmente cuando los estudiantes completan solo tareas de orden inferior y le tienen miedo al maestro (Hernández y Gamboa, 2014).

Sin embargo, la enseñanza de toda la clase puede ser efectiva cuando los maestros frecuentemente les piden a los estudiantes que expliquen y elaboren ideas clave, en lugar de solo dar una conferencia. .

Pedagogía centrada en el alumno: Este enfoque pedagógico tiene muchos términos asociados (p. Ej., Constructivista, centrado en el estudiante, participativo, activo), pero generalmente se basa en teorías de aprendizaje que sugieren que los estudiantes deben desempeñar. Un papel activo en el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, los estudiantes utilizan el conocimiento previo y nuevas experiencias para crear conocimiento. (Garrido y Fuentes, 2008).

El profesor facilita este proceso, pero también crea y estructura las condiciones para el aprendizaje. Una considerable investigación y defensa han promovido la pedagogía centrada en el alumno en los últimos años por razones

económicas, cognitivas y políticas. Algunas investigaciones sugieren que este enfoque puede ser muy eficaz, pero también es difícil de medir de manera coherente. A menudo es un desafío para que los docentes pasen de la pedagogía centrada en el docente a la pedagogía centrada en el alumno.

Enfoques pedagógicos efectivos y apropiados: la pedagogía efectiva puede conducir al logro académico, al desarrollo social y emocional, a la adquisición de habilidades técnicas y a la capacidad general de contribuir a la sociedad. Entre estos variados resultados de aprendizaje, el logro académico es el más fácil de medir. Pero los otros también son importantes a considerar cuando se trata de reformar y monitorear los cambios en curso a la práctica pedagógica. (Garrido y Fuentes, 2008).

La efectividad pedagógica a menudo depende de garantizar que el enfoque sea apropiado para contextos escolares y nacionales específicos. Por ejemplo, ciertas técnicas centradas en el alumno que son efectivas en las aulas con menos estudiantes pueden ser difíciles de lograr en las aulas llenas de gente o con pocos recursos (ver más abajo).

La pedagogía y el sistema educativo: los exámenes nacionales, los estándares curriculares y otras políticas del sistema educativo influyen en la pedagogía docente. Por ejemplo, los exámenes nacionales que principalmente evalúan el conocimiento fáctico discreto, en lugar de la comprensión o el análisis, desalientan a los maestros a utilizar una pedagogía que desarrolle habilidades de pensamiento crítico de orden superior. Por esta razón, si los planificadores educativos desean cambiar la práctica pedagógica, es no es suficiente para simplemente emitir nuevas pautas pedagógicas; también tendrán que explorar formas de alinear otras políticas y prácticas en todo el sistema.

Dimensión 4: Resultado

El SINEACE (2016) afirma: “Esta dimensión considera los procesos y practicas institucionales para evaluar el logro de las competencias definidas en el perfil del egreso” (p. 21).

En esta dimensión se considera el factor a evaluar: verificación del perfil de egreso. Por lo que se debe contar con un proyecto de seguimiento al egreso para poder analizar si los ex alumnos están estudiando carreras profesionales, o

laborando o si han logrado obtener un trabajo destacado, o estudios de postgrado en el extranjero. Además, si los padres de familia están satisfechos con la educación que han recibido sus hijos (et.al. p 21).

Actitud

Existen variadas definiciones sobre actitud, lo que nos hace pensar que existe contraposiciones en este concepto, por lo que frecuentemente las actitudes se relacionan a valores, creencias, opiniones, sentimientos, hasta prejuicios e ideología. (Ortego, López y Álvarez, s.f.). Allport (1967), dijo que “el concepto de actitud es posiblemente el más específico e indispensable de la psicología social” por lo que es muy utilizado en distintos ámbitos del quehacer humano, este término no cuenta con una única definición y se podría decir que existen desacuerdos entre autores, pero pese a ello guardan semejanzas, para este trabajo tomamos la definición de Allport (et al.), como “un estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado”.

Así mismo Rodríguez (1991), definió la actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto” la que considero una definición acertada ya que se relaciona con el tema que se pretende investigar.

La actitud es la manera, la disposición, el sentimiento y la posición con respecto a una persona o cosa, tendencia u orientación, especialmente en la mente, Una actitud es una disposición disposicional a responder a ciertas instituciones, personas u objetos de una manera coherente que se ha aprendido y se ha convertido en el modo típico de respuesta. Una actitud denota la suma total de las inclinaciones y sentimientos del hombre, prejuicios o prejuicios, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y otros temas específicos.

Por tanto, la actitud como una tendencia a reaccionar de manera favorable o desfavorable ante una clase designada de estímulos, como un grupo nacional o racial, una costumbre o una institución. Las actitudes son predisposiciones aprendidas hacia aspectos de nuestro entorno. Pueden estar dirigidos positiva o

negativamente hacia ciertas personas, servicios o instituciones.

Actitud del personal docente

Vivimos en una sociedad donde el ser humano tan solo busca sobrevivir, pero no se preocupa en mejorar los aspectos emocionales, ni psicológicos, ni espirituales ya que solo se conforman con asimilar nuevos conocimientos que en el fondo no lo ayudan a poseer actitudes positivas o con juicio equilibrado.

Díaz (2007) aseveró: “Una actitud es un comportamiento aprendido y se origina acorde a las creencias y contexto en el que crece y se desenvuelve” (p. 59).

Auzmendi (2002) mencionó: Actitud docente es el estilo de comportamiento que adopta el maestro de forma racional y acorde a sus costumbres y su formación humana. La actitud del docente puede variar acorde a las circunstancias y debe poseer una actitud democrática, equilibrada, con juicios y actos críticos (p. 47).

Todo ser humano frente a alguna situación siempre adopta una actitud positiva o negativa acorde a sus juicios de valor y su formación. Ante el proceso de acreditación, la actitud de varios docentes no ha sido la adecuada ya que temen ser despedidos o despojados de su cargo por otros docentes, o piensan que durante el proceso de acreditación del colegio los despedirán sino cumplieren con algún requisito solicitado por la institución. No todas las actitudes de los docentes son las mismas ya que varía acorde su autoconfianza, su seguridad, su perfil académico y su estabilidad emocional.

El Ministerio de Educación ha visto conveniente promulgar una resolución que busque la mejora educativa y esta ha llevado a que se elabore un Proyecto Educativo Nacional al 2021 y cuya competencia general es formar ciudadanos competentes que sean líderes transformadores de la sociedad. Pero ¿Cómo se logrará esta reingeniería educativa? ¿Quiénes deben ser los principales promulgadores de este reconocimiento nacional educativo de acreditación? ¿Cómo ayudar al docente a que obtenga una actitud positiva ante este proceso de acreditación? En conclusión, la actitud docente frente a este proceso debe ser positiva y con un gran compromiso ante la mejora de la institución.

Myers (2004) aseveró: “Las actitudes son creencias y sentimientos que forman parte de nuestras reacciones. Si se observa que alguien es envidioso se puede sentir desagrado originando una acción poco amigable” (p. 81).

Los gestores educativos deben ser los que alienten a su personal a comprometerse ante este proceso, son los llamados a hacer que su personal viva y se involucre en este proceso de acreditación con una actitud comprometedora a ser partícipe positivo de cambios y mejoras en la institución educativa.

Los resultados obtenidos por los experimentos pedagógicos de los investigadores de educación, tienen consecuencias acertadas o positivas solo cuando están arraigados dentro de la escuela como institución (profesor, currículo y prácticas pedagógicas definidas) y dentro de un contexto particular (cultura, programa, país). Entonces, concluimos que no hay métodos universales para modificar esta situación. Es decir, hay una variedad de estilos de enseñanza de la ciencia como resultado de la fuerte interacción existente entre las actitudes y competencias de enseñanza, la escuela y la sociedad, como se sugiere en el modelo que se muestra a continuación.

Acciones para el cambio de actitudes del profesor.

Se Enfatiza una vez más el perfil de un profesor como agente activo, construyendo perspectivas y tomando acción. Se le debe alentar a él / ella a fortalecer sus capacidades para que tome decisiones educativas de beneficio. El docente no podría ser el único responsable del importante aprendizaje de la física que se lleva a cabo en muchas escuelas.

Por lo tanto, el hecho de cambiar las actitudes de enseñanza mediante programas de enseñanza, ya que creemos que es cierto cuando enseñamos competencias específicas en los cursos previos al servicio. Por otro lado, debemos estar pendientes por las actitudes negativas de los maestros, ya que afectan a un gran número de la población estudiantil. Según lo citado por Lederman (1895), el analfabetismo científico es muy alto, llegando hasta el 90% (países desarrollados y en desarrollo).

Según Sáez (2010), los maestros transitan por tres etapas cuando inician el proceso de enseñanza: adecuación, dominio y conciencia sobre el impacto del efecto de su enseñanza en los estudiantes. Los cursos previos al servicio deben preparar al futuro maestro para la adecuación y el dominio. Los programas en servicio deben contribuir al docente a actualizar sus sapiencias con la adquisición de materiales y técnicas adecuadas para resolver problemas. Solomon et al. (1995)

declaran que los maestros de ciencias, más que la mayoría, requieren un derecho a reentrenarse regularmente en el horario escolar, además de la capacitación previa al servicio.

Algunos maestros son obviamente un caso perdido, en lo que respecta a los programas de enseñanza, ya que el sistema les ha perjudicado profundamente y la eficiencia de las acciones tomadas para recuperar su interés en la enseñanza es frecuentemente baja y derrochadora. La mayoría de las experiencias muestran que los individuos en este grupo no creen en el sistema educativo, son escépticos con respecto a los estudiantes y tienden a abandonar los programas de actualización cuando, voluntariamente o no, se involucran en ellos. Paradójicamente, los profesores que pertenecen a esta categoría son muy conscientes o muy ingenuos en términos políticos, pero el hecho es que solo las condiciones estructurales y profesionales definen en gran medida sus actitudes y creencias, reflejándose en prácticas de enseñanza negativas y su comportamiento consecuente en el aula.

Otros maestros son sensibles a los programas de capacitación, porque esas actitudes están estrechamente relacionadas con la falta de alguna competencia docente específica. Si los programas de enseñanza pre / en servicio tienen éxito al proporcionar tales competencias, es probable que los maestros no muestren actitudes negativas o las modifiquen según sea necesario. (Sáez, 2010).

Muchos maestros generalmente son maduros y tienen buenas ideas y creencias de enseñanza, junto con prácticas no sistemáticas. Estos maestros necesitan refrescarse para la reconstrucción de competencias, por lo que sus actitudes pueden ser modificadas por los programas en servicio apropiados que toman en consideración estas condiciones favorables. La existencia del grupo indica la necesidad de prestar más atención a la formación docente previa al servicio (Elia, 1993).

Como lo señaló Sáez (2010), las prácticas pedagógicas de los cursos previos al servicio no cambian significativamente el quehacer pedagógico en las escuelas primarias y secundarias. Ryu (1987) realizó una encuesta entre profesores japoneses sobre su opinión sobre los programas educativos previos al servicio que tenían en la universidad como preparación para su futuro desempeño profesional. La mayoría de los docentes indicaron que los programas de los docentes antes del

servicio (cursos, procedimientos y modelos) eran, en el mejor de los casos, de alguna utilidad para prepararlos para la enseñanza.

Por otro lado, es necesario prestar atención a lo que ofrecen los programas en servicio. La mayoría de ellos realizan cursos piloto, los materiales didácticos se reinventan constantemente, el apoyo financiero es principalmente temporal, dependiendo de los fondos y proyectos. En el lado positivo se puede mencionar que brindan a los maestros nuevos enfoques y métodos, presentan publicaciones actuales y tecnologías educativas y llevan a los maestros a reflexionar sobre sus prácticas. Los modelos más eficientes de programas en servicio implican la investigación cooperativa en el aula (Sáez, 2010).

Como ya se dijo no es posible en cambios drásticos y recetas universales. Las acciones efectivas para resolver el problema de las deficiencias de los maestros son relativas a los contextos dados y comienzan por el reconocimiento profesional del maestro. Un aspecto básico para mejorar la práctica en el aula es simple: permitir que el maestro identifique y reflexione sobre los aspectos de su práctica que deben cambiar. Los maestros deben participar directamente en la definición de prioridades sobre cuáles son sus problemas reales y ser capaces de seleccionar las soluciones adecuadas. (Garay y Uribe 2006)

Es fácil establecer objetivos y políticas en educación, pero la implementación de estrategias de enseñanza de cambio real para poner en práctica la reforma escolar contemporánea conlleva altos riesgos para los maestros y costos financieros para las escuelas. También es importante analizar las consecuencias de las actitudes de los docentes. Los cursos previos al servicio pueden beneficiarse de ese conocimiento y guiar la selección de cursos y metodologías para asegurar una buena base para los futuros maestros. Una posible manera de permitir una evaluación crítica podría ser juntar a los dos grupos (maestros y estudiantes) durante el período de capacitación de pregrado de los futuros maestros.

Teorías de la formación de actitudes y cambios.

Teoría funcionalista. Daniel Katz propuso una teoría funcionalista de las actitudes. Él opina que las actitudes están determinadas por las funciones que nos sirven. Las personas tienen actitudes dadas porque estas actitudes les ayudan a alcanzar sus objetivos básicos. Katz distingue cuatro tipos de funciones psicológicas que

cumplen las actitudes (Muñoz, 2007)

1. Instrumental: Queremos maximizar las recompensas y minimizar las sanciones. Katz dice que desarrollamos actitudes que nos ayudan a alcanzar este objetivo. Estamos a favor de los partidos políticos que harán avanzar nuestra suerte económica: si estamos en el negocio, favorecemos al partido que mantendrá nuestros impuestos bajos, si estamos desempleados favorecemos a uno que aumentará los beneficios de bienestar social. Es más probable que cambiemos nuestras actitudes si al hacerlo nos permite cumplir nuestras metas o evitar consecuencias indeseables.
2. Conocimiento - las actitudes proporcionan un ambiente significativo y estructurado. El ser humano constantemente busca disciplina, orden, cosas claras y estables, en nuestro marco de referencia personal. Nuestras actitudes contribuyen a proporcionarnos estándares de evaluación. A través de nuestras actitudes predeterminadas en conceptos sociales preestablecidos, ponemos orden y claridad en la complejísima existencia del ser humano.
3. Valor expresivo: expresa valores básicos, refuerza la autoimagen. Por ejemplo: si se considera católico, puede reforzar esa imagen adoptando creencias y valores católicos. EJ.: Podemos pensar de nosotros mismos como un conservador ilustrado o un militante con convicciones implacables, y por lo tanto cultivamos actitudes que creemos que indican un valor central (Medécigo y Araiza 2018).
4. Ego defensivo: algunas actitudes sirven para protegernos de reconocer verdades básicas sobre nosotros mismos o sobre las duras realidades de la vida. Sirven como mecanismos de defensa. EJ: Aquellos con sentimientos de inferioridad pueden desarrollar una conducta altiva o exagerada de superioridad. (Muñoz, 2007)
5. A medida que aumenta su estado social, sus actitudes hacia su automóvil anterior pueden cambiar; necesita algo que refleje mejor su nuevo estado. (De hecho, sus actitudes hacia sus viejos amigos también pueden cambiar).

Este es un ejemplo de condicionamiento clásico: cuando dos estímulos se asocian repetidamente, el niño aprende a responder a ellos con una reacción

emocional similar. En este caso, los estímulos son el tema de la actitud y la emoción de los padres. A través de la asociación repetida, un estímulo anteriormente neutral (el tema de la actitud, los impuestos o los políticos) comienza a provocar una reacción emocional (la respuesta) que antes solo era solicitada por otro estímulo (la emoción de los padres). Cuando se mencionan los aumentos de impuestos, el niño siente una emoción desagradable; Cuando se menciona al funcionario electo, el niño siente una emoción agradable. (Medécigo y Araiza 2018). (b) Aprendizaje observacional. Los niños observan el comportamiento de las personas a su alrededor e imitan lo que ven. EX: Si una niña escucha a su madre denunciar a todos los funcionarios electos como delincuentes, puede repetir esa opinión en clase al día siguiente. Si continúa repitiendo esa opinión depende de las respuestas de sus compañeros de clase, maestros y padres. (Garay y Uribe 2006). Es decir, las observaciones determinan las respuestas que aprendemos, pero el refuerzo determina las respuestas que expresamos.

Teoría de la disonancia cognitiva: se insiste de manera preponderante en el cambio de actitud, y esas actitudes pueden haber sido determinadas por los comportamientos: (a) Defn: Cognición = percepción de los individuos de sus propias actitudes, creencias, comportamientos. Disonancia cognitiva = sentimientos de tensión que surgen cuando uno se da cuenta simultáneamente de dos cogniciones inconsistentes. Por ejemplo, cuando actuamos en contra de nuestras actitudes; o, cuando la razón nos dice que una alternativa es mejor, pero tercamente tomamos partida por otra diferente, aunque sea peor, por el simple hecho de no favorecer a esta; (b). Las teorías de la coherencia plantean la hipótesis de que, si se desarrollan inconsistencias entre las cogniciones, las personas están motivadas para restablecer la armonía.

Dimensiones de Actitud docente

En cuanto a la estructura o dimensiones de las actitudes Rodríguez (1991), los divide en tres componentes (a) Cognitivo, el cual se genera a partir del conocimiento del objeto y cuál es la percepción que causa en el sujeto; (b) Afectivo, es el componente que hace sentir rechazo o aceptación hacia el objeto y (c) Conductual, es lo que dispone a la acción o a lo que nos conducirá el objeto.

Así mismo Auzmendi (2002) mencionó que ante el proceso de acreditación

surgen actitudes en el docente sea de aceptación o de rechazo, ya que hacer frente al proceso de acreditación de una institución educativa no es sencillo sino es un compromiso para la mejora personal e institucional. Señaló que existen tres actitudes que surgen: Actitud cognitiva, actitud afectiva y actitud conductual (p. 52).

Actitud Cognitiva

Auzmendi (2002) aseveró:

Evalúa el nivel de conocimiento sobre acreditación, así como su utilidad. Este dado por los pensamientos, creencias y percepciones que suministra una actitud racional o irracional, más aún cuando no regularizamos las emociones, es decir, es componente esencial que el área cognitiva envíe y racionalice todos los componentes. La actitud debe ser una respuesta racionalizada. Evalúa el nivel de conocimiento sobre acreditación, así como su utilidad (p. 69).

En esta dimensión se evalúa todo lo concerniente al conocimiento de los estándares sobre acreditación, es decir, se mide la amplitud de conocimiento o saberes previos que posee sobre este proceso. Es por ende el sector educativo un sistema que busca, desde siempre, ser el puente que lleva al nuevo conocimiento y a la creación de nuevas ideologías que serán el sustento para el crecimiento de sus ciudadanos. Las respuestas de naturaleza cognitiva son el comportamiento, las intenciones, los compromisos y la acción con respecto al objeto de actitud.

Actitud afectiva

Auzmendi (2002) mencionó:

Este componente está dado por las emociones y los sentimientos. Las emociones implican una "preparación a" o "interés", y la actitud que persigue a un estremecimiento de placer es una actitud positiva, contrariamente la actitud negativa guarda sentimiento de displacer. En esta dimensión se da preferencia por la acreditación (p. 107).

La acreditación es un proceso voluntario, es decir, toda institución educativa no está obligada a llevar este proceso, pero si desea ser reconocido como una institución de prestigio y cuya imagen institucional sea considerado de alto nivel a nivel nacional, entonces tendrá que acreditarse ya que es la única manera de demostrar a la sociedad de que su servicio educativo cubre todos los estándares

de calidad.

El componente afectivo hace referencia a la reacción emocional que uno tiene hacia un objeto de actitud. Piensa en alguien, la llamaremos Alice, que tiene ofhidiophobia (una fobia de las serpientes). Una serpiente es un objeto de actitud. Cada vez que Alice está expuesta a una serpiente, ya sea que la vea o piense en una, siente ansiedad y miedo extremos.

Ahora, una actitud que se deriva de una originalmente creada por una emoción se llama una actitud basada en el afecto. Las actitudes sobre temas candentes, como la religión, el sexo y la política, suelen estar basadas en el afecto, ya que generalmente provienen de los valores de una persona, los seres humanos se apasionan y toman partido por uno u otro. Este tipo de actitud se utiliza para enunciar y aprobar nuestras creencias morales o regímenes de valores.

Actitud conductual

Auzmendi (2002) afirmó:

Actúa y participa de manera determinada en los procesos de acreditación alimentándose de manera positiva o negativa. Es una Inclinação a actuar de un modo determinado ante un objeto, un sujeto, un acontecimiento y muestra reacciones frente a los procesos de acreditación (p. 110).

Es por eso que muchas instituciones educativas han decidido encaminarse hacia el proceso de acreditación ya que esa certificación respalda el nivel de calidad de servicio educativo que brinda y a la vez lo nombra como una institución educativa con alto nivel docente, gran infraestructura, adecuado nivel de clima laboral, y sobre todo con alto nivel de comunicación y escucha entre todos los miembros de la comunidad educativa.

1.4. Formulación de problema

Problema general

¿De qué manera la acreditación se relación con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018.

Problemas Específicos

Problema específico 1:

¿De qué manera la gestión estratégica se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018.

Problema específico 2:

¿De qué manera la formación integral se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018.

Problema específico 3:

¿De qué manera el soporte y recursos se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018.

Problema específico 4:

¿De qué manera los resultados se relacionan con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018.

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Es la que va a contribuir a la comunidad científica sobre el conocimiento de la acreditación y como este proceso va acrecentándose en todas las instituciones educativas ya que es la que realza la imagen institucional y los altos niveles de calidad y servicio educativo que ofrece a los padres de familia. Por medio del marco teórico se puede conocer nuevos teóricos y a la vez crear nuevos aportes hacia este estudio. La investigación de diversos temas propiciará una amplitud de conocimientos en el bagaje del investigador y de los receptores lográndose así un enriquecimiento en nuevos conceptos y teoremas actuales.

Justificación práctica

Esta investigación ayudó a resolver y describir si existe relación entre la acreditación y la actitud del personal docente frente a este proceso. Facilitó al investigador a saber si existirán implicaciones en base a los resultados que arrojará el instrumento. Con los resultados obtenidos se supo que dimensiones de la actitud docente influye más en el proceso de acreditación y así se pueda llevar un proceso comprometido y alentador que logre el cumplimiento de todos los estándares de calidad para poder acreditarse.

Justificación metodológica

Esta investigación se justifica metodológicamente porque se ha estructurado y adaptado los instrumentos de recojo de datos, tanto de la variable acreditación y actitud. Así mismo se ha seguido los procesos de una investigación científica.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la formación integral y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre el soporte y recursos para procesos pedagógicos

y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Hipótesis Específica 4

Existe relación significativa entre el resultado y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”, Huaral, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar como la gestión estratégica se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar como la formación integral se relaciona con la actitud afectiva del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar como el soporte y recursos se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar como el resultado se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

II. Método

2.1. Diseño

Método

En la presente investigación aplicó el método el hipotético – deductivo: Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron que el método hipotético deductivo Como su nombre lo indica, hay al menos dos partes en el método hipotético-deductivo (hd): una parte hipotética en la cual se propone una hipótesis o teoría, que surge de cualquier fuente, para una prueba, y un modelo deductivo. Parte en la que se extraen consecuencias de prueba de las hipótesis

Enfoque

El enfoque de esta investigación corresponde al tipo cuantitativo, por cuanto es un estudio que se refiere a obtener y analizar datos de una manera que sea contable. Este tipo de investigación le brinda al investigador una manera de generar estadísticas a partir de los datos recopilados.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de diferentes fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas computacionales, estadísticas y matemáticas para obtener resultados” (p. 4).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es una forma constituida de recopilar y examinar datos obtenidos de distintas fuentes. Involucra el uso de herramientas computacionales, estadísticas y matemáticas para lograr resultados” (p. 4).

Es por ello, que para realizar el presente trabajo de investigación se empleó este método científico ya que se ajustaba al diseño del estudio establecido en el proyecto de tesis.

Tipo

Este estudio fue de tipo básica, porque se desarrollaron las teorías existentes referentes a acreditación y actitud docente y buscar soluciones al problema planteado. “el propósito de una investigación viene a ser el tipo de investigación el cual implica hacer o no un experimento”. (Hernández et al., 2010, p.112).

Por lo que esta investigación fue de tipo básica ya que esta orientada a proveer los fundamentos teóricos del problema formulado: la acreditación y la actitud del docente frente a esta.

Nivel

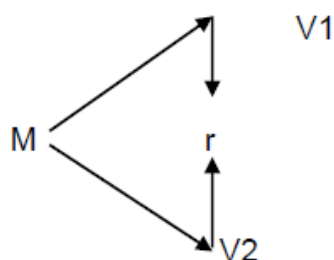
La presente investigación, por el nivel, fue correlacional ya que de acuerdo con Hernández et al. (2014), con una investigación de esta modalidad se tiene como propósito saber de buena fuente el grado de asociación o la relación que exista entre dos o más variables o categorías dentro de una muestra o contexto en particular. (pp. 93-95)

Diseño de Investigación

El diseño empleado fue no experimental de corte transeccional, los estudios no experimentales son aquellos en los que:

Los estudios no experimentales son los que no se provoca ningún contexto, ya que se observan realidades ya existentes, no incitadas con intencional en la investigación. (Hernández et al., p. 152).

En cuanto al alcance temporal Hernández, et al. (2014) indico: “este tipo de estudio reúne referencias en un solo momento, en un momento específico. Su intención es detallar variables y analizar su incidencia e interrelación en un instante dado” (p. 154). El grafico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Donde:

- | | | |
|----|---|--------------------------------------|
| M | → | Muestra |
| V1 | → | V1 (Variable 1) |
| V2 | → | V2 (Variable 2) |
| r | → | representa la relación entre V1 y V2 |

2.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Acreditación

En la Ley 28740 (2006), en el Artículo 11, se mencionó:

Es el reconocimiento publico y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica institucional y administrativa.

Variable 2: Actitud Docente

Auzmendi (2002) mencionó:

Es el estilo de comportamiento que adopta el maestro de forma racional y acorde a sus costumbres y su formación humana. La actitud del docente puede variar acorde a las circunstancias y debe poseer una actitud democrática, equilibrada, con juicios y actos críticos (p. 47).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable 1: Acreditación

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|--------------|--|--|----------|--------------------|----------------------|
| Acreditación | Gestión estratégica | Conducción institucional | 1 al 2 | 1) Nunca | Poco avance |
| | | Gestión de la información para la mejora continua | 3 | (2) Casi nunca | (18-42) |
| | | Convivencia y clima institucional | 4 | (3) A veces | Avance significativo |
| | | Procesos pedagógicos | 5 al 8 | (4) Casi siempre | (43-66) |
| | Formación integral | Trabajo conjunto con las familias y comunidad | 09 y 10 | 5) Siempre | Logrado |
| | | Tutoría para el bienestar de niños y adolescentes. | 11 y 12 | | (66-90) |
| | Soporte y recursos para procesos pedagógicos | Infraestructura y recursos | 13 al 14 | | |
| | Resultados | Verificación del perfil de egreso. | 15 y 17 | | |

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable 2: Actitud del personal docente

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|------------------------------|--------------------|----------------|----------|----------------------------------|------------------|
| Actitud del personal docente | Actitud cognitiva | Conocimientos | 1 al 10 | Totalmente de acuerdo (5) | Favorable |
| | | Creencias | | De acuerdo (4) | (81 - 110) |
| | Actitud afectiva | Emociones | 11 al 15 | Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3) | Medio (51 – 80) |
| | | Sentimientos | | En desacuerdo (2) | Desfavorable |
| | Actitud conductual | Comportamiento | 16 al 22 | Totalmente en desacuerdo (1) | (22 -50) |
| | | Conductas | | | |

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por 90 docentes que están sujetos a la acreditación en la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan: “Una población es la agrupación de todos los argumentos que conciertan con una sucesión de especificaciones” (p.174).

Tabla 3

Población del personal docente de la institución educativa publica 20395 “Nuestra Señora de Fátima”

| <i>Distribución</i> | <i>Docentes</i> |
|---------------------|-----------------|
| <i>Nombrados</i> | <i>45</i> |
| <i>Contratados</i> | <i>45</i> |
| <i>Total</i> | <i>90</i> |

Nota: Tomado de Oficina de Personal de la II. EE. 20395.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se ha utilizado en esta investigación es la encuesta ya que los datos necesarios se obtendrán directamente de la población en forma anónima y confidencial. Creswell (1994), consideró la encuesta como “diseño que provee un plan para efectuar una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población” (p.258). Los instrumentos son dos cuestionarios. El instrumento servirá para conocer la relación entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios de actitudes con escala de Likert.

De acuerdo con Monje (2011),

Una entrevista estructurada es cuando se aplica un cuestionario con la finalidad de afirmar que a todos los encuestados se les formule las preguntas de forma estandarizada, El contenido exacto de cada pregunta se detalla antelada mente y mostradas en la misma forma a cada interrogado (p. 134).

Tabla 4

Ficha Técnica del instrumento para medir la percepción de la Acreditación

| Nombre del instrumento: | Acreditación |
|-------------------------|--|
| Autor: | SINEACE |
| Adaptado por: | Marilú Noemí García Poma. |
| Lugar: | Huaral - Lima |
| Fecha de aplicación: | 14 de diciembre de 2018 |
| Objetivo: | Conocer la opinión de los docentes de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huara |
| Administrado a: | 90 docentes de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huara. |
| Tiempo: | 20 minutos aproximadamente |
| Margen de error: | 5% |
| Observación: | |

Tabla 5

Ficha Técnica del instrumento para medir la percepción de la Actitud Docente

| Nombre del instrumento: | Actitud del Personal Docente |
|-------------------------|---|
| Autor: | Mg. Norma Gregoria Norabuena Manrique |
| Adaptado por: | Marilú Noemí García Poma |
| Lugar: | Huaral - Lima |
| Fecha de aplicación: | 14 de diciembre de 2018 |
| Objetivo: | Conocer la opinión de los docentes de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huara. |
| Administrado a: | 90 docentes de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huara. |
| Tiempo: | 20 minutos aproximadamente. |
| Margen de error: | 5% |
| Observación: | |

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Hernández et al. (2014) “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 200).

Para determinar la validez del instrumento se acudió al juicio de expertos, los cuales verificaron si los indicadores que se consideraron para la recolección de datos suministrarían bastante información para la ejecución del presente trabajo, en la siguiente tabla se exponen los nombres de los especialistas validadores.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable acreditación

| Nº | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|--|-----------|
| 1 | Doctor | Hugo Lorenzo Agüero Alva | Aplicable |
| 2 | Doctor | Chantal Juan Jara Aguirre | Aplicable |
| 3 | Magister | Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández | Aplicable |

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable actitud del personal docente

| Nº | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|--|-----------|
| 1 | Doctor | Hugo Lorenzo Agüero Alva | Aplicable |
| 2 | Doctor | Chantal Juan Jara Aguirre | Aplicable |
| 3 | Magister | Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández | Aplicable |

Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Por lo que, se empleó una prueba piloto a una muestra de 18 docentes de otra institución educativa que está también en proceso de acreditación y así se pudo medir los niveles de confiabilidad de dichos instrumentos. Seguidamente, se puntualizan los resultados obtenidos mediante el programa SPSS versión 23

Luego se procedió a comparar los resultados obtenidos con la siguiente tabla:

Tabla 8

Niveles de confiabilidad del Alpha de Cronbach

| Valores | Nivel |
|-----------------|------------------------|
| De -1.00 a 0.00 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

El resultado obtenido para la variable acreditación fue el siguiente:

Tabla 9

Análisis de confiabilidad para la variable acreditación

| Encuesta | Nº de ítems | Nº de casos | Alfa de Cronbach |
|-----------------------|-------------|-------------|------------------|
| Variable acreditación | 17 | 18 | 0.895 |

Como se puede observar el resultado obtenido es de 0.895 lo cual nos indica que existe una fuerte confiabilidad.

Asimismo, en la tabla 10 se aprecian los resultados del análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach en la variable actitud del personal docente.

Tabla 10

Análisis de confiabilidad para la variable actitud del personal docente

| Encuesta | Nº de ítems | Nº de casos | Alfa de Cronbach |
|---------------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| Variable actitud del personal docente | 22 | 18 | 0.914 |

Por el resultado del alfa de Cronbach de 0.914 se puede decir que hay una alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Al ultimar la recaudación de datos se procederá a la interpretación de los datos y se utilizará el SPSS, versión 23. También, se examinará las variables de estudio haciendo uso de la estadística descriptiva. Finalmente, los resultados se presentarán de forma ordenada haciendo uso de tablas y figuras.

Prueba de hipótesis

Se instituyó el contraste de la hipótesis mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre los niveles existentes entre las variables y las dimensiones planteadas:

Formulación de la hipótesis estadística

No existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0 .

El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_0 .

Prueba estadística

Por ser dos variables cualitativas ordinales tomaremos la prueba estadística no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman para tipo de hipótesis correlacional.

Los resultados de los experimentos de correlación se descifraron por comparación con la siguiente figura:

-1.00 = *correlación negativa perfecta*. ("A mayor X , menor Y ", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X , mayor Y ".

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = *Correlación positiva perfecta* ("A mayor X , mayor Y " o "a menor X , menor Y ", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Figura 3: Tabla de correlación

Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

2.6. Aspectos éticos

La presente tesis cumplió con los criterios determinados por el diseño de investigación cuantitativa según la Universidad César Vallejo, el cual propone mediante su formato los procesos de investigación. También, se ha cumplido con respetar la autoría de la indagación bibliográfica, por ello se hace informas sobre los autores con sus concernientes datos de editorial y la parte ética que se requiere.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Resultados de la variable acreditación

Tabla 11

Niveles de percepción de la variable acreditación

| <i>Acreditación</i> | | | | | |
|---------------------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco avance | 30 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Avance significativo | 45 | 50,0 | 50,0 | 83,3 |
| | Logrado | 15 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

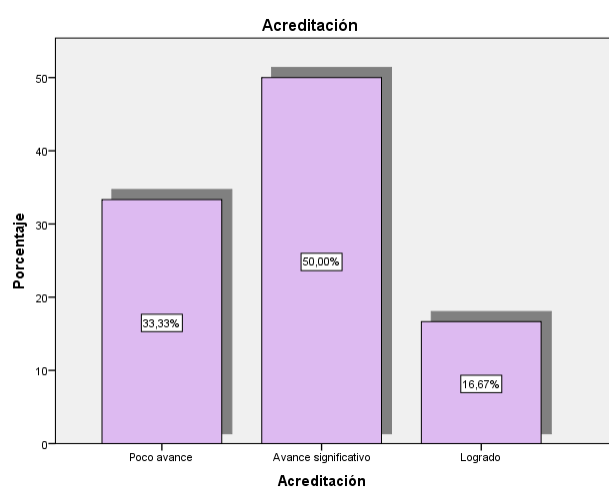


Figura 4. Niveles de percepción de la variable acreditación

De la tabla 11 y figura 4 se observa que 30 docentes (33%) perciben que la institución educativa se encuentra en un nivel de acreditación de poco avance; 45 docentes (50%), perciben un avance significativo y 15 docentes (16%) perciben como logrado.

Resultado de acreditación en la dimensión gestión estratégica

Tabla 12

Acreditación en la dimensión gestión estratégica

| <i>Gestión estratégica</i> | | | | | |
|----------------------------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco avance | 30 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Avance significativo | 43 | 47,8 | 47,8 | 81,1 |
| | Logrado | 17 | 18,9 | 18,9 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

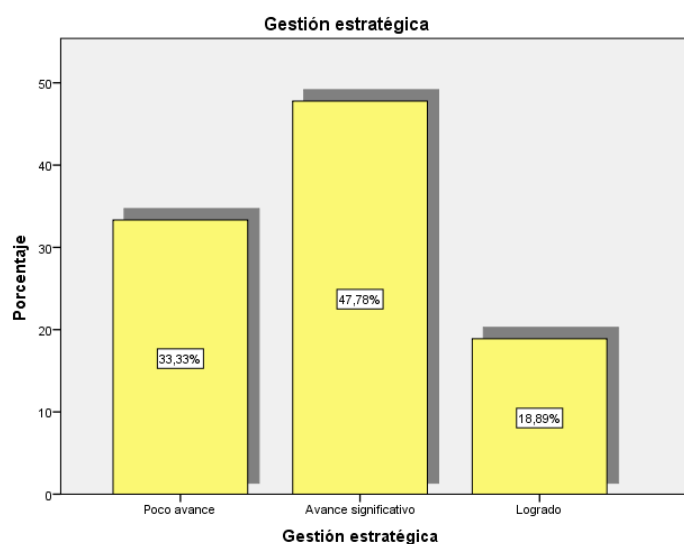


Figura 5 Acreditación en la dimensión gestión estratégica

De la tabla 12 y figura 5 se observa que 30 docentes (33%) perciben que la acreditación en la dimensión gestión estratégica tiene poco avance; 43 docentes (47.8%) perciben que hay un avance significativo y 17 docentes (18.9%) perciben que se ha logrado.

Resultado de acreditación en la dimensión formación integral

Tabla 13

Acreditación en la dimensión formación integral

| <i>Proceso académico</i> | | | | | |
|--------------------------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco avance | 30 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Avance significativo | 45 | 50,0 | 50,0 | 83,3 |
| | Logrado | 15 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

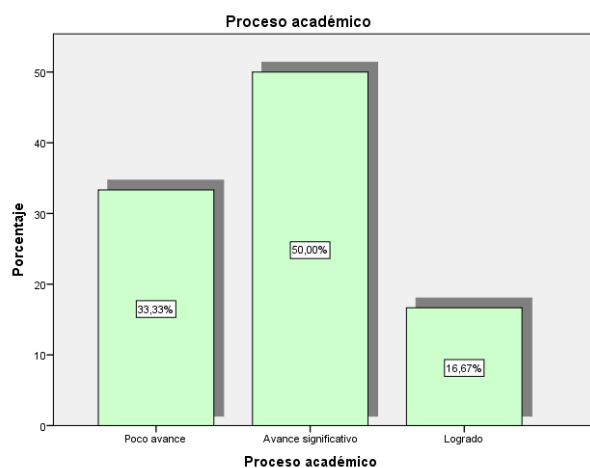


Figura 6. Acreditación en la dimensión formación integral

Como se aprecia en la tabla 13 y figura 6, en la dimensión formación integral 30 docentes (33.3%) perciben que se ha tenido poco avance en acreditación en relación a la dimensión formación integral, 45 docentes (50%) perciben que se ha tenido un avance significativo y 15 docentes (16.6%) perciben que se ha logrado.

Resultado de acreditación en la dimensión soporte y recursos para procesos pedagógicos

Tabla 14

Acreditación en la dimensión soporte y recursos para procesos pedagógicos

Soporte y recursos para procesos pedagógicos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Poco avance | 29 | 32,2 | 32,2 | 32,2 |
| | Avance significativo | 45 | 50,0 | 50,0 | 82,2 |
| | Logrado | 16 | 17,8 | 17,8 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

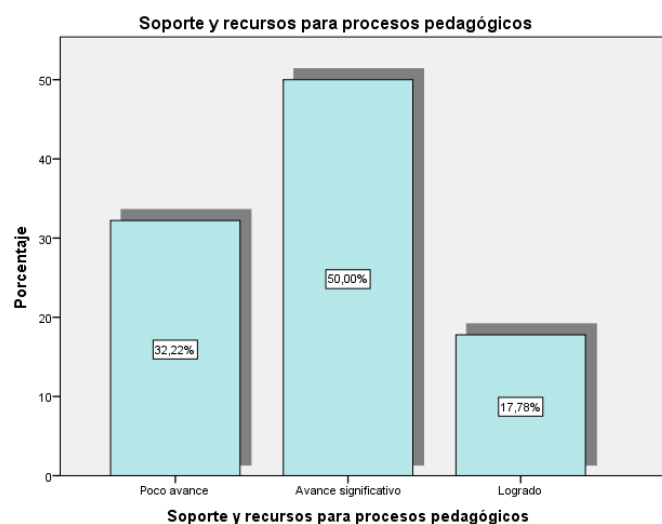


Figura 7. Acreditación en la dimensión soporte y recursos para procesos pedagógicos

En la tabla 14 y figura 7 se aprecia que 29 docentes (32%), percibe que en cuanto a la acreditación en la dimensión soporte y recursos se ha tenido poco avance: 45 docentes (50%) perciben que se ha tendido un avance significativo y 16 docentes (18.2 %) perciben que se ha logrado.

Resultado de acreditación en la dimensión resultados

Tabla 15

Acreditación en la dimensión resultados

| <i>Resultados</i> | | | | | |
|-------------------|----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Poco avance | 36 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | Avance significativo | 37 | 41,1 | 41,1 | 81,1 |
| | Logrado | 17 | 18,9 | 18,9 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

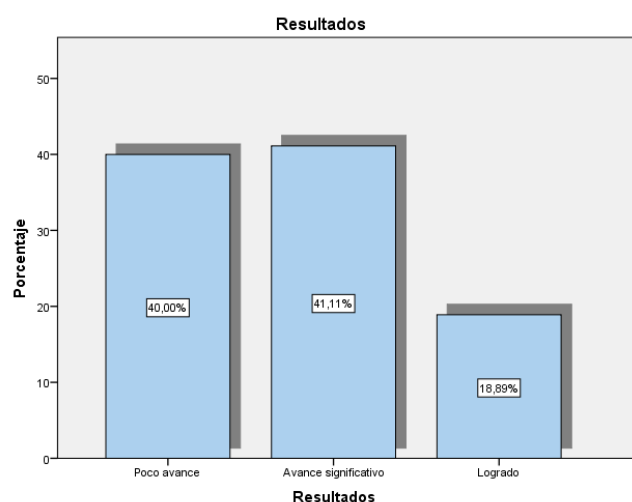


Figura 8. Acreditación y la dimensión resultados

En la tabla 15 y figura 8 se aprecia que 36 docentes (40%) percibe que la acreditación en la dimensión resultados presenta poco avance: 37 docentes (41.1%) perciben que se ha logrado un avance significativo y 17 docentes (18.9%) perciben que se ha logrado.

Resultados de la variable actitud del personal docente

Tabla 16

Niveles de percepción de la variable actitud del personal docente

Actitud del personal docente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Desfavorable | 27 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Medio | 44 | 48,9 | 48,9 | 78,9 |
| | Favorable | 19 | 21,1 | 21,1 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

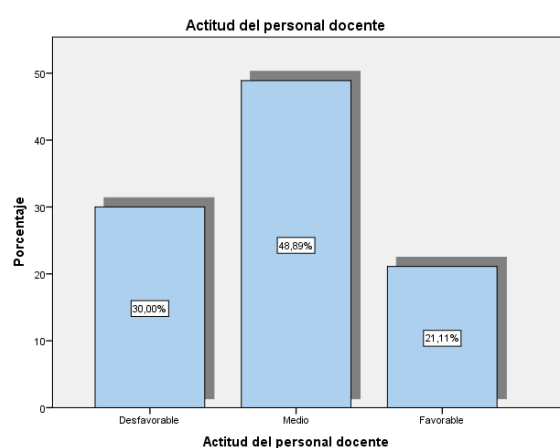


Figura 9. Niveles de percepción de la variable actitud del personal docente

De la tabla 16 y figura 9 se observa que 27 docentes (30%) tienen una actitud desfavorable frente a la acreditación: 44 docentes (48.9%) tienen una actitud indiferente o media, 19 docentes (21.1%) tiene una actitud favorable hacia la acreditación.

Tabla 17

Distribución de frecuencia de actitud cognitiva según el personal docente

| <i>Cognitiva</i> | | | | | |
|------------------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Desfavorable | 30 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Medio | 45 | 50,0 | 50,0 | 83,3 |
| | Favorable | 15 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

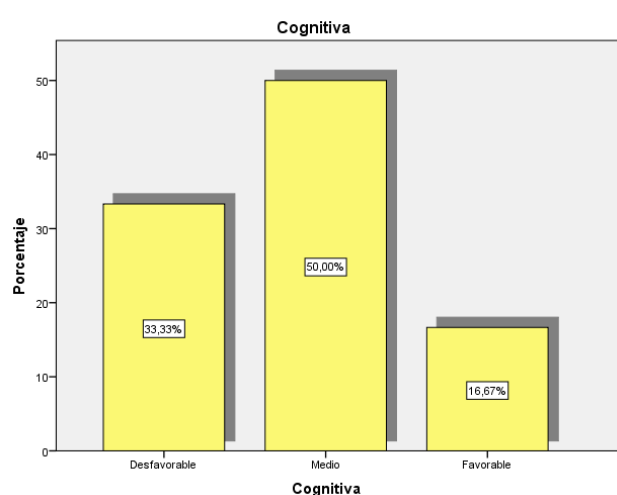


Figura 10. Distribución de frecuencia de actitud cognitiva según el personal docente

En la tabla 17 figura 10 de la actitud cognitiva frente a la acreditación 30 docentes (33.3%) tienen una actitud desfavorable: 45 docentes (50%) tiene una actitud media o indiferente y 15 docentes (16.7%) tienen una actitud favorable.

Tabla 18

Distribución de frecuencia de actitud afectiva según el personal docente

| <i>Afectiva</i> | | | | | |
|-----------------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Desfavorable | 29 | 32,2 | 32,2 | 32,2 |
| | Medio | 39 | 43,3 | 43,3 | 75,6 |
| | Favorable | 22 | 24,4 | 24,4 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

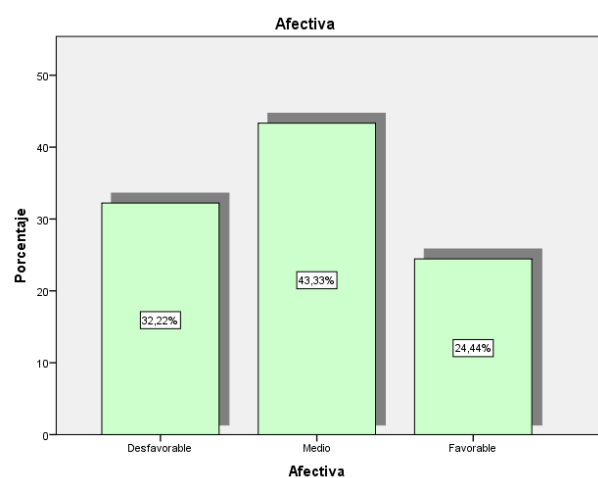


Figura 11. Distribución de frecuencia de actitud afectiva según el personal docente

En la tabla 18 figura 11, de la actitud afectiva se aprecia que 29 docentes (32.2%) tiene una actitud desfavorable: 39 docentes (43.3%) tiene una actitud media o indiferente y 22 docentes (24.4%) tiene una actitud favorable.

Tabla 19

Distribución de frecuencia de actitud conductual según el personal docente

| <i>Conductual</i> | | | | | |
|-------------------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Desfavorable | 23 | 25,6 | 25,6 | 25,6 |
| | Medio | 50 | 55,6 | 55,6 | 81,1 |
| | Favorable | 17 | 18,9 | 18,9 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

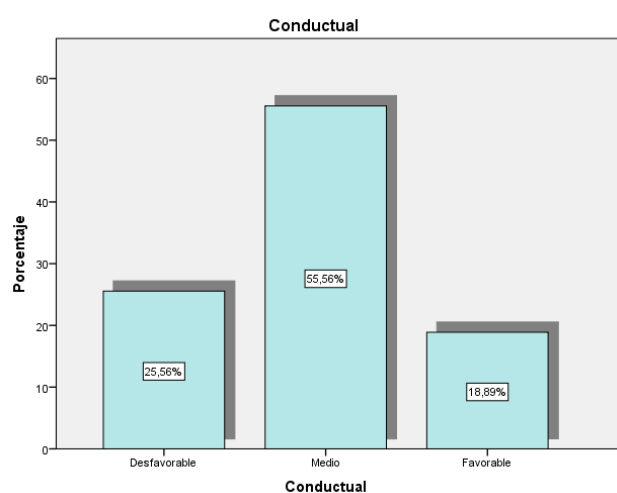


Figura 12. Distribución de frecuencia de actitud conductual según el personal docente

En la tabla 19 figura 12, de la actitud conductual se aprecia que 23 docentes (25.6%) tienen una actitud desfavorable: 50 docentes (55.6%) tienen una actitud conductual media o indiferente y 17 docentes (18.9%) tiene una actitud favorable.

3.2. Contrastación de hipótesis

No existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.

Tabla 20

Correlación entre la variable acreditación y la variable actitud del personal docente

Correlaciones

| | | Acreditación | | Actitud del personal docente |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|--------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Acreditación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,929** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 90 | 90 |
| | Actitud del personal docente | Coefficiente de correlación | ,929** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 90 | 90 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística

Debido a que $p = 0.000$ es menor que $\alpha = 0.05$ se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable acreditación tiene relación positiva muy fuerte ($Rho = 0.929$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable actitud del personal docente.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión estratégica y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018

Tabla 21

Correlación entre la gestión estratégica y la actitud del personal docente

| <i>Correlaciones</i> | | | Gestión estratégica | Actitud del personal docente |
|----------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------|------------------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión estratégica | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,892** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 90 | 90 |
| | Actitud del personal docente | Coeficiente de correlación | ,892** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 90 | 90 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística

Debido a que $p = 0.000$ es menor que $\alpha = 0.05$ se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión estratégica tiene relación positiva considerable ($Rho = 0.892$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la formación integral y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

H_1 : Existe relación significativa entre la formación integral y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Tabla 22

Correlación entre los resultados de la formación integral y la actitud del personal docente

| <i>Correlaciones</i> | | | | |
|----------------------|------------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| | | | Formación integral | Actitud del personal docente |
| Rho de Spearman | Formación integral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,929** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 90 | 90 |
| | Actitud del personal docente | Coeficiente de correlación | ,929** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 90 | 90 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística

Debido a que $p = 0.000$ es menor que $\alpha = 0.05$ se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la formación integral tiene relación positiva muy fuerte ($Rho = 0.929$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

Hipótesis específica 3

No existe relación significativa entre el soporte y recursos para procesos pedagógicos y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Existe relación significativa entre el soporte y recursos para procesos pedagógicos y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Tabla 23

Correlación entre los resultados de soporte y recursos para procesos pedagógicos y actitud del personal docente.

| <i>Correlaciones</i> | | | | |
|----------------------|--|-----------------------------|--|------------------------------|
| | | | Soporte y recursos para procesos pedagógicos | Actitud del personal docente |
| Rho de Spearman | Soporte y recursos para procesos pedagógicos | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,848** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 90 | 90 |
| | Actitud del personal docente | Coefficiente de correlación | ,848** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 90 | 90 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística

Debido a que $p = 0.000$ es menor que $\alpha = 0.05$ se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el soporte y recursos para procesos pedagógicos tiene relación positiva

considerable ($Rho = 0.848$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

Hipótesis específica 4

No existe relación significativa entre los resultados y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Existe relación significativa entre los resultados y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018.

Tabla 23

Correlación entre los resultados y actitud del personal docente.

| <i>Correlaciones</i> | | | | |
|----------------------|------------------------------|----------------------------|------------|------------------------------|
| | | | Resultados | Actitud del personal docente |
| Rho de Spearman | Resultados | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,855** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 90 | 90 |
| | Actitud del personal docente | Coeficiente de correlación | ,855** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 90 | 90 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística

Debido a que $p = 0.000$ es menor que $\alpha = 0.05$ se rechaza la H_0 .

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que los resultados tienen relación positiva considerable ($Rho = 0.855$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

IV. Discusión

En este capítulo se comparan los resultados con los antecedentes del estudio, los cuales corroborarán las hipótesis establecidas.

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación se observa que el 33.3% del personal docente percibe que el proceso de acreditación ha tenido poco avance y el 50.0% percibe que el avance ha sido significativo, solo 15 docentes que representan al 16.7% perciben que se ha logrado. Este hallazgo es similar al de Ricce (2016), en la localidad de Toluca en México cuyos resultados también fueron positivos en la relación entre la acreditación y la actitud del personal docente. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0.929$ y una significancia menor a 0.000 entre la variable acreditación y actitud del docente. Lo cual nos indica una relación positiva muy fuerte, lo que permite señalar que existe una relación entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral. Este resultado difiere de la investigación realizada para la región Huánuco por Portocarrero E., Veramendi N., Rivera E. y Barrionuevo C. (2016) donde en una de sus conclusiones afirman que la actitud hacia la acreditación en educación básica regular, el 74.2% manifestaron una actitud positiva frente al 25.8% que revelaron una actitud negativa.

En concordancia con el objetivo específico 1 se ha determinado como la dimensión gestión estratégica se relaciona con la actitud del personal docente y se comprobó a través de la prueba estadística que, si existe una relación positiva muy fuerte entre la dimensión gestión estratégica y la variable actitud del personal docente, siendo esta es una correlación positiva muy fuerte $Rho = 0.929$ y nivel de significancia de 0.000. Así mismo se aprecia que el 30% tiene una actitud desfavorable, 48.9% es indiferente y el 21% de docentes tiene una actitud favorable frente al proceso de acreditación. En este proceso sería importante que los docentes tengan una actitud favorable ante la acreditación ya que de esta manera se podrían revertir los indicadores que ubican al Perú entre los últimos lugares de América Latina en calidad educativa ya que de acuerdo a los resultados de la prueba PISA para el 2015 solo el 7% de estudiantes que fueron evaluados alcanzo el cuarto nivel, el 30 % se encontraron en el tercer nivel, 43% en el segundo nivel y un 18% en el primer nivel para la resolución colaborativa de problemas. (PISA, 2015). Este hallazgo difiere del encontrado por Rivas (2015), en cuyas

conclusiones expresa que la acreditación y la autoevaluación del personal son directas y significativas.

En relación al objetivo específico 2, en cuanto a la relación entre la dimensión formación integral y la actitud del personal docente tenemos una correlación positiva $Rho = 0.929$ y un nivel de significancia de 0.000 es decir menor a $\alpha = 0.05$. Por lo que concluimos que, si hay correlación positiva muy fuerte. En esta dimensión el 33.3% del personal docente perciben que han tenido poco avance, el 50% que si hubo un avance significativo y el 16.6% perciben que se ha logrado. Este hallazgo es coincidente con lo planteado por De Paz (2015), ya que entre una de sus conclusiones dijo que la actitud afectiva obtuvo 51% de significancia, es decir los docentes al estar inmersos en este proceso no se sienten satisfechos demostrando temor y desconfianza al ser evaluados por que temen ser reasignados o no contratados sino cumplen con los requisitos del proceso.

En relación al objetivo específico 3 en la relación entre el soporte y recursos para procesos pedagógicos y la actitud del personal docente hay una correlación positiva considerable con una $Rho = 0.848$, y un nivel de significancia de 0.000. Esto se ve corroborado con la frecuencia obtenida de 32% de docentes que percibe que en cuanto a esta dimensión de soporte y recursos se ha tenido poco avance y el 50% perciben que, si hubo un avance significativo, aunque solo el 18.2% perciben que se ha logrado. Este hallazgo coincide con Callirgos (2014), en cuya conclusión se refleja que el 47% del personal docente posee una actitud desfavorable frente al proceso de acreditación y tan solo el 19% posee una actitud favorable. Como refiere el SINEACE (2016), se debe concebir para el Perú “un modelo de acreditación para Educación Básica, que armonice con las tendencias internacionales, que respete a la diversidad de las instituciones educativas de nuestro país, que tome en cuenta su capacidad para identificar y analizar su entorno”, de esta manera disminuir la negatividad e indiferencia del personal docente.

En relación al objetivo específico 4 en la relación entre los resultados y la actitud del personal docente hay una correlación positiva considerable con una $Rho = 0.855$, y un nivel de significancia de 0.000. A su vez se aprecia que 36 docentes (40%) percibe que la acreditación en la dimensión resultados presenta poco avance, 37 docentes (41.1%) perciben que se ha logrado un avance significativo y

17 docentes (18.9%) perciben que se ha logrado.

V. Conclusiones

Primero: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable acreditación tiene relación positiva muy fuerte ($Rho = 0.929$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable actitud del personal docente.

Segundo: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión estratégica tiene relación positiva considerable ($Rho = 0.892$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

Tercero: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la formación integral tiene relación positiva muy fuerte ($Rho = 0.929$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

Cuarto: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el soporte y recursos para procesos pedagógicos tiene relación positiva considerable ($Rho = 0.848$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

Quinto: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que los resultados tienen relación positiva considerable ($Rho = 0.855$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la actitud del personal docente.

VI. Recomendaciones

Primero: Al director de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, sensibilizar a los docentes para que no tengan temor a la acreditación de su institución educativa.

Segundo: A los docentes de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, que dada la importancia que tiene el papel del docente en el proceso de acreditación mejoren sus actitudes ya que no deben temer al cambio y a la mejora de la gestión, sino contribuir para ser mejores y así inculcar eso en los estudiantes.

Tercero: Al director de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral debe implementar un plan en coordinación con los docentes nombrados y contratados para que apoyen el proceso de acreditación, ya que redundara en beneficio de los estudiantes y el país.

Cuarto: Al director, a los docentes, a los padres de familia y a los alumnos que sean cooperativos para poder iniciar el proceso de acreditación en la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral.

VII. Referencias

7.1. Referencias

- Allport, G. (1967). *Handbook of social psychology*. New York: Rusell and Rusell.
- Auzmendi, F. (2002). *Actitud docente ante los cambios de la globalización*. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Callirgos, J. (2014). *Acreditación: Evaluación de la calidad educativa y actitud docente en el colegio parroquial Nuestra Señora de la Paz, Magdalena del Mar*, (Tesis de maestría - Universidad Nacional Federico Villarreal).
- CONEACE (2010). *Estándares y criterios de evaluación para la acreditación de las carreras profesionales de los Institutos y Escuelas de Educación Tecnológicos y Escuelas de formación Técnico Profesional de los Sectores Defensa e Interior*. Diario el peruano. Separata especial 1-12. Recuperado el 6 de mayo de 2016 <http://diariooficial.elperuano.pe/normas>
- De Paz, E. (2015). *Acreditación y comportamiento docente en el Instituto Pedagógico Melchorita, Chíncha baja, Lima*. (Tesis de maestría - Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle).
- Díaz, R. (2007). *Actitudes de los docentes hacia la innovación*. Madrid: Limusa.
- Guzmán, L. (2013). *La Acreditación como factor de Autoevaluación de los procesos de gestión administrativa del Instituto particular Jean Le Pierre, Nazca, Lima*. (Tesis de maestría) - Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Hernández, A. (2008). *El Método Hipotético Deductivo como Legado del Positivismo Lógico y el Racionalismo Crítico: Su influencia en la Economía*. Ciencias Económicas, Nº 2 (26), 183-195.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V. Recuperado de <https://goo.gl/qh7EJ9>
- IPEBA. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?* Lima: Burcon Impresores y Derivados S.A.C.
- Ley Nº 28740 - *Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. SINEACE. *Diario el Peruano*. 319260 - 319264. Recuperado el 04 de diciembre de 2018 de <http://diariooficial.elperuano.pe/normas>
- Marques, P. (2002). *Departamento de Pedagogía Aplicada*. Barcelona: Revista Iberoamericana de Educación.

- Mejia, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Guía Didáctica*. Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Myers, K. (2004). *Actitudes hacia la matemática y rendimiento académico*. Lima.: Usil.
- Orihuela, L. (2014). *Percepción de los administrativos, docentes y padres de familia, con respecto al proceso de acreditación aplicado a una escuela particular de la ciudad de Cuernavaca, México*. (Tesis de maestría - Universidad Autónoma de México).
- Ortego, M., López S. y Álvarez M. (s.f.). *Las Actitudes*. (U. d. Cantabria, Ed.) Ciencias Psicosociales, 1-29. Obtenido de <https://bit.ly/2wBMfOj>
- Perassi, Z. (2008). *La Evaluación en Educación: Un campo de controversias*. Argentina: San Luis - LAE. Obtenido de http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos.htm
- Portocarrero E., Veramendi N., Rivera E. y Barrionuevo C. (2016). *Actitudes hacia la acreditación en docentes de la Region Huánuco, Perú*. 16(1).
- Ricce, C. (2016). *La acreditación y la actitud del personal en las Instituciones Superiores Pedagógicas Públicas de Toluca de Lerdo, México, 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de México.
- Royero, J. (2008). *Contexto sociopolítico de la evaluación de la calidad en educación superior*.
- Rivas, E. (2015). *Acreditación y la autoevaluación del personal en las Instituciones educativas públicas de la zona este de México, 2015*. (Tesis de maestría - Universidad de Guadalajara).
- Rodríguez, A. (1991). *Psicología Social*. México: Trillas.
- Royero, J. (2008). *Contexto sociopolítico de la evaluación de la calidad en educación superior*.
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- SINEACE, (2016). *Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 242-2016-SINEACE/ CDAH - P. Modelo de Acreditación para instituciones de Educación Básica*. 30 de diciembre del 2016.
- Young, K. (1997). *Psicología general*. Mexico: Narcea.

Yzaguirre, L. (2007). *Educación y Calidad : ¿Por que utilizar la guía IWA 2?* Mexico:
Revista Iberoamericana de Educación .

Anexo 1:
Matriz de consistencia

| Título: Acreditación y actitud del personal docente de la Institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral 2018. | | | | | | | |
|--|---|--|---------------------------------|---|---------|--------------------|----------------------|
| Autor: Br. Marilú Noemí García Poma | | | | | | | |
| Problema General: | Objetivo General: | Hipótesis General: | Variables | | | | |
| | | | Variable 1: Acreditación | | | | |
| ¿De qué manera la acreditación se relación con la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018. | Determinar la relación entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”, Huaral, 2018. | Existe relación significativa entre la acreditación y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| Problemas específicos: | Objetivos específicos: | Hipótesis específicas: | | Conducción institucional | 1 al 2 | (1) Nunca | Poco avance |
| ¿De qué manera la gestión estratégica se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018. | Determinar la relación entre la gestión estratégica y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”. Huaral, 2018. | Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018. | Gestión Estratégica | Gestión de la información para la mejora continua | 3 | (2) Casi nunca | (17-41) |
| | | | | Convivencia y clima institucional | 4 | (3) A veces | Avance significativo |
| | | | | Procesos pedagógicos | 5 al 8 | (4) Casi siempre | (42-65) |
| | | | Formación integral | Trabajo conjunto | 09 y 10 | (5) Siempre | Logrado |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|----------|----------------------------------|------------------------------|
| | | | | con las familias y comunidad | | | |
| ¿De qué manera la formación integral se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018. | Determinar la relación entre la formación integral y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”. Huaral, 2018. | Existe relación significativa entre la formación integral y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018. | | Tutoría para el bienestar de niños y adolescentes. | 11 y 12 | | (65-89) |
| | | | Soporte y recursos para procesos pedagógicos | Infraestructura y recursos | 13 al 14 | | |
| | | | Resultados | Verificación del perfil de egreso. | 15 y 17 | | |
| ¿De qué manera el soporte y recursos para procesos pedagógicos se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018. | Determinar la relación entre el soporte y recursos para procesos pedagógicos y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 “Nuestra Señora de Fátima”. Huaral, 2018. | Existe relación significativa entre el soporte y recursos para procesos pedagógicos y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018. | Variable 2: Actitud del personal docente | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Actitud cognitiva | Conocimientos | 1 al 10 | Totalmente de acuerdo (5) | Favorable (67 - 110) |
| | | | | Creencias | | De acuerdo (4) | |
| | | | Actitud afectiva | Emociones | 11 al 15 | Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3) | Desfavorable (22 -66) |
| | | | | Sentimientos | | En desacuerdo (2) | |
| | | | Actitud conductual | Comportamiento | 16 al 22 | Totalmente en desacuerdo (1) | |

| ¿De qué manera el resultado se relaciona con la actitud del personal docente de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima? Huaral, 2018. | Determinar la relación entre el resultado y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 "Nuestra Señora de Fátima", Huaral, 2018. | Existe relación significativa entre el resultado y la actitud del personal docente de la institución educativa pública 20395 Nuestra Señora de Fátima. Huaral, 2018. | | Conductas | | | |
|---|--|--|--|-----------|--|--|--|
| Nivel – diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar | | | | |
| <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corta transversal.</p> <p>Método: El método utilizado en la investigación es hipotético – deductivo dado que se parte de un sistema de hipótesis que tiene que probarse para deducir los resultados.</p> | <p>Población: 90 docentes de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.</p> <p>Tipo de muestreo: La muestra está conformada por toda la población.</p> | <p>Variable 1: Acreditación.</p> <p>Variable 2: Actitud del personal docente.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Fuente: SINEACE (2016)</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Marilú Noemí García Poma.</p> | <p>DESCRIPTIVA: Se realiza el análisis cuantitativo de las mismas en el programa SPSS 22, los datos fueron tabulados, se delimitaron los rangos para cada variable y también las frecuencias por dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará métodos y técnicas que permiten inducir, a partir de la información empírica proporcionada por una muestra, cual es el comportamiento de una determinada población con un riesgo de error medible en términos de probabilidad.</p> <p>Ambiro de aplicación: 90 docentes de la institución educativa publica 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018.</p> | | | | |

Matriz para Elaboración de Instrumentos de la Variable: Acreditación

| DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS |
|---------------------|---|--|
| Gestión Estratégica | Conducción institucional | El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico, colaborativo dentro de la institución. |
| | | Conozco la misión y visión de la institución y manifiesto mi compromiso en su logro. |
| | Gestión de la información para la mejora continua | La institución gestiona estrategias y mecanismos de información para planificar, implementar y evaluar los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional. |
| | Convivencia y clima institucional | Se promueve un clima afectivo y acogedor para contribuir al logro de objetivos institucionales y a las buenas relaciones entre los miembros de la institución. |
| Formación integral | Procesos pedagógicos | El acompañamiento pedagógico, promueve la innovación, la especialización y actualización disciplinar del equipo docente dentro de las practicas pedagógicas. |
| | | La programación de las unidades didácticas tiene coherencia con el Proyecto Curricular Institucional y orienta el desarrollo del aprendizaje significativo. |
| | | La institución orienta estrategias pedagógicas adecuadas para asegurar el desarrollo de las competencias |
| | | La institución educativa monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los niños y adolescentes para fortalecer las competencias del docente y el perfil de egreso de los estudiantes. |
| | Trabajo conjunto con las familias y | El personal de la institución educativa trabaja en forma organizada con las familias desarrollando estrategias que apoyen al proceso de aprendizaje de los niños y adolescentes. |

| | | |
|--|--|--|
| | comunidad | La institución educativa implementa estrategias de trabajo colaborativo con la comunidad para fortalecer la identidad y el compromiso social. |
| | Tutoría para el bienestar de niños y adolescentes. | El personal docente, niños y adolescentes de la institución reciben protección y acompañamiento psicológico de acuerdo a sus necesidades socio afectivas. |
| | | La institución educativa gestiona servicios especializados de atención complementaria de salud, nutrición, psicología, entre otros. |
| Soporte y recursos para procesos pedagógicos | Infraestructura y recursos | La institución educativa gestiona la infraestructura adecuada para el desarrollo de los procesos pedagógicos de los aprendizajes de niños y adolescentes. |
| | | La institución educativa gestiona recursos para potenciar el desarrollo, facilitar el logro de los aprendizajes y la formación integral, respondiendo a las necesidades de los niños y adolescentes. |
| | | La institución educativa facilita el uso de materiales tecnológicos que promuevan el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño en el uso de las TICS. |
| Resultados | Verificación del perfil de egreso. | La institución educativa implementa mecanismos para evaluar en forma continua a los niños y adolescentes hayan logrado las competencias definidas en el perfil de egreso establecido en el currículo nacional. |
| | | La institución educativa implementa estrategias para hacer seguimiento al desarrollo del aprendizaje y del perfil de egreso del niño y el adolescente. |

Matriz para Elaboración de Instrumentos de la Variable: Actitud del personal docente

| DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS |
|-------------------|---------------|---|
| Actitud cognitiva | Conocimientos | Considero a la acreditación en la institución educativa como una evaluación para mejorar la calidad de la enseñanza –aprendizaje. |
| | | Pienso que la autoevaluación de la I.E mejorará la calidad de servicio. |
| | | La práctica de la acreditación de las instituciones educativas es una buena forma de evaluar la calidad de servicio. |
| | | Creo que con la acreditación de la institución educativa todos mejoramos. |
| | Creencias | Considero que la acreditación de la institución educativa es en realidad una farsa. |
| | | Es necesario que cada nivel educativo de la institución transite por procesos de acreditación. |
| | | Me parece bien que la institución educativa apoye la acreditación en cada nivel. |
| | | Considero que todas las áreas o especialidades deberían estar acreditadas. |
| | | Considero que la autoevaluación de la I.E mejorará la calidad de la educación. |
| | | Considero que la acreditación de las instituciones educativas es una buena forma de evaluar la calidad de servicio. |
| Actitud afectiva | Emociones | Me siento mal tan sólo de pensar en el proceso de acreditación. |
| | | Evito pensar en la acreditación de áreas o especialidades porque dicho proceso me desagrada. |
| | | Me disgusta el proceso de autoevaluación por niveles educativos. |

| | | |
|--------------------|----------------|--|
| | | El proceso de acreditación de carreras obstaculiza mis actividades pedagógicas. |
| | Sentimientos | Yo no le temo a la acreditación por especialidades en la IE. |
| Actitud conductual | Comportamiento | Estoy dispuesto a defender el proceso de acreditación cuando se le critica. |
| | | Si dependiera de mí, por ningún motivo participaría en el proceso de acreditación de carreras. |
| | | Demuestro mi interés por la acreditación más de lo normal para alcanzarla. |
| | | Estoy dispuesto a realizar todas las actividades que me sean requeridas para la acreditación de la IE. |
| | Conductas | Estoy dispuesto a dar más de lo que se me pide en el proceso de acreditación de especialidades. |
| | | Participar en los procesos de acreditación de la IE. me entusiasma y me da mucha satisfacción. |
| | | Estoy dispuesto a criticar la acreditación de carreras cuando alguien la promueve. |

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable acreditación.

Instrucciones:

Estimado docente: La presente encuesta es anónima, por lo que pedimos que leas atentamente cada enunciado y marque solo una respuesta, considerando que van del 1 al 5.

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | Ítems | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico, colaborativo dentro de la institución. | | | | | |
| 2 | Conozco la misión y visión de la institución y manifiesto mi compromiso en su logro. | | | | | |
| 3 | La institución gestiona estrategias y mecanismos de información para planificar, implementar y evaluar los resultados de aprendizaje y el desempeño institucional. | | | | | |
| 4 | Se promueve un clima afectivo y acogedor para contribuir al logro de objetivos institucionales y a las buenas relaciones entre los miembros de la institución. | | | | | |
| 5 | El acompañamiento pedagógico, promueve la innovación, la especialización y actualización disciplinar del equipo docente dentro de las prácticas pedagógicas. | | | | | |
| 6 | La programación de las unidades didácticas tiene coherencia con el Proyecto Curricular Institucional y orienta el desarrollo del aprendizaje significativo. | | | | | |
| 7 | La institución orienta estrategias pedagógicas | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | adecuadas para asegurar el desarrollo de las competencias | | | | | |
| 8 | La institución educativa monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los niños y adolescentes para fortalecer las competencias del docente y el perfil de egreso de los estudiantes. | | | | | |
| 9 | El personal de la institución educativa trabaja en forma organizada con las familias desarrollando estrategias que apoyen al proceso de aprendizaje de los niños y adolescentes. | | | | | |
| 10 | La institución educativa implementa estrategias de trabajo colaborativo con la comunidad para fortalecer la identidad y el compromiso social. | | | | | |
| 11 | El personal docente, niños y adolescentes de la institución reciben protección y acompañamiento psicológico de acuerdo a sus necesidades socio afectivas. | | | | | |
| 12 | La institución educativa gestiona servicios especializados de atención complementaria de salud, nutrición, psicología, entre otros. | | | | | |
| 13 | La institución educativa gestiona la infraestructura adecuada para el desarrollo de los procesos pedagógicos de los aprendizajes de niños y adolescentes. | | | | | |
| 14 | La institución educativa gestiona recursos para potenciar el desarrollo, facilitar el logro de los aprendizajes y la formación integral, respondiendo a las necesidades de los niños y adolescentes. | | | | | |
| 15 | La institución educativa facilita el uso de materiales tecnológicos que promuevan el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño en el uso de las TICS. | | | | | |
| 16 | La institución educativa promueve el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 17 | La institución educativa implementa mecanismos para evaluar que los niños y adolescentes hayan logrado las competencias definidas en el perfil de egreso establecido en el currículo nacional. | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable actitud del personal docente

Instrucciones:

Estimado docente: La presente encuesta es anónima, por lo que pedimos que leas atentamente cada enunciado y marques solo una respuesta, considerando que van del 1 al 5.

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nº | Ítems | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|--------------------------|---------------|------------------------------|------------|-----------------------|
| 1 | Considero a la acreditación en la institución educativa como una evaluación para mejorar la calidad de la enseñanza –aprendizaje | | | | | |
| 2 | Pienso que la autoevaluación de la I.E mejorará la calidad de servicio | | | | | |
| 3 | La práctica de la acreditación de las instituciones educativas es una buena forma de evaluar la calidad de servicio | | | | | |
| 4 | Creo que con la acreditación de la institución educativa todos mejoramos | | | | | |
| 5 | Considero que la acreditación de la institución educativa es en realidad una farsa | | | | | |
| 6 | Es necesario que cada nivel educativo de la institución transite por procesos | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | de acreditación | | | | | |
| 7 | Me parece bien que la institución educativa apoye la acreditación en cada nivel | | | | | |
| 8 | Considero que todas las áreas o especialidades deberían estar acreditadas | | | | | |
| 9 | Considero que la autoevaluación de la I.E mejorará la calidad de la educación | | | | | |
| 10 | Considero que la acreditación de las instituciones educativas es una buena forma de evaluar la calidad de servicio | | | | | |
| 11 | Me siento mal tan sólo de pensar en el proceso de acreditación | | | | | |
| 12 | Evito pensar en la acreditación de áreas o especialidades porque dicho proceso me desagrada | | | | | |
| 13 | Me disgusta el proceso de autoevaluación por niveles educativos | | | | | |
| 14 | El proceso de acreditación de carreras obstaculiza mis actividades pedagógicas. | | | | | |
| 15 | Yo no le temo a la acreditación por especialidades en la IE. | | | | | |
| 16 | Estoy dispuesto a defender el proceso de acreditación cuando se le critica. | | | | | |
| 17 | Si dependiera de mí, por ningún motivo participaría en el proceso de acreditación de carreras. | | | | | |
| 18 | Demuestro mi interés por la acreditación más de lo normal para alcanzarla. | | | | | |
| 19 | Estoy dispuesto a realizar todas las actividades que me sean requeridas para la acreditación de la IE. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 20 | Estoy dispuesto a dar más de lo que se me pide en el proceso de acreditación de especialidades. | | | | | |
| 21 | Participar en los procesos de acreditación de la IE. me entusiasma y me da mucha satisfacción. | | | | | |
| 22 | Estoy dispuesto a criticar la acreditación de carreras cuando alguien la promueve. | | | | | |

Anexo 3

Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

Anexo 5

Base de Datos

Para determinar el índice de fiabilidad de la variable acreditación

| | Gestión estratégica | | | | Procesos académicos | | | | | | | | Soporte y recursos para procesos pedagógicos | | Resultados | | |
|----|---------------------|---|---|---|---------------------|---|---|---|---|----|----|----|--|----|------------|----|----|
| Nº | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 6 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 9 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 10 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 11 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 14 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 15 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 18 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |

Base de Datos

Para determinar el índice de fiabilidad de la variable actitud del personal docente

| | Cognitiva | | | | | | | | | | Afectiva | | | | | Conductual | | | | | | |
|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| 10 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| 11 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 13 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 15 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 1 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 |

Base de Datos

Para determinar la variable 1: Acreditación

| Nº | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 57 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 58 |
| 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 52 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 52 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 52 |
| 6 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 56 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 55 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 56 |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 59 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 54 |
| 11 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 55 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 65 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 14 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 53 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 53 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 58 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 59 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 62 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 22 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 53 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 56 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 60 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 59 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 58 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 57 |
| 31 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 57 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 57 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 53 |
| 34 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 57 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 63 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 61 |
| 37 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 55 |
| 38 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 51 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 54 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 53 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 56 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 57 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 55 |
| 46 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 48 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 53 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 47 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 58 |
| 55 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 57 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 57 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 55 |
| 58 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 60 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 61 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 56 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 57 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 59 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 60 |
| 67 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 57 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 61 |
| 71 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 54 |
| 72 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 57 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 62 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 59 |
| 75 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 54 |
| 76 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 62 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 62 |
| 80 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 56 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 56 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 82 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 54 |
| 83 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 53 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 55 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 59 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 87 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 54 |
| 88 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 51 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 58 |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 76 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 67 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 76 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 79 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 76 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 70 |
| 34 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 75 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 81 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 79 |
| 37 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 73 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 72 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 71 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 75 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 79 |
| 45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 72 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 72 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 79 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 72 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 71 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 75 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 79 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 72 |
| 58 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 72 |
| 60 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 78 |
| 61 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 75 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 66 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 77 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 77 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 79 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 77 |
| 71 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 69 |
| 72 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 73 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 80 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 77 |
| 75 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 69 |
| 76 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 73 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 80 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 75 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 77 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 82 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 72 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 83 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 71 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 77 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |
| 87 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 72 |
| 88 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 71 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 78 |

Resultados Análisis de confiabilidad

Variable 1: Acreditación

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,895 | 17 |

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 18 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 18 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,895 | 17 |

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

8:43 p. m.
 30/11/2018

Variable 2: Actitud del Personal Docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

,914

22

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado [Documento2]

Alfa de Cronbach: ,895 N de elementos: 17

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037
VAR00038 VAR00039
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Casos Válido | 18 | 100,0 |
| Excluido ^a | 0 | ,0 |
| Total | 18 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--|------------------|----------------|
| | ,914 | 22 |

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

8:47 p.m.
30/11/2018



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada **"Acreditación y actitud del personal docente, Institución Educativa Publica 20395 Nuestra Señora de Fátima, Huaral, 2018"**, de la estudiante **Marilú Noemi García Poma**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de enero de 2019



Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358

Feedback Studio - Google Chrome
 https://feedbackstudio.com/apps/correlation?to=10021761378a-1564mg-e48a-1075500366

feedback studio

Marilu Noemi GARCIA POMA Testa Marilu

Resumen de coincidencias

24 %

Se están usando fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

| | | |
|---|----------------------------|------|
| 1 | Entregado a Universidad... | 10 % |
| 2 | repositorio ucru.edu.pe | 6 % |
| 3 | glo.utor-lps2.fr | 2 % |
| 4 | Entregado a Universidad... | 1 % |
| 5 | Entregado a Universidad... | 1 % |
| 6 | Entregado a National U... | <1 % |
| 7 | publicaciones usarped... | <1 % |
| 8 | Entregado a Universidad... | <1 % |

24

ESCUOLA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD César Vallejo

Acreditación y calidad del personal docente, Inducción Educativa
 Pública 20395 "Nuestra Señora de Fátima," Hualt, 2018

RESUMEN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
 Maestría en Gestión Pública

AUTORA
 Dr. Marilu Noemi Garcia Poma

ASESOR
 Dr. Hugo Leonardo Aguirre Alva

SUCESIÓN
 Ciencias organizacionales

LINEA DE INVESTIGACIÓN
 Educación y tecnologías educativas

PERIODO

Página 1 de 66 Número de palabras: 12637

Text-only Report High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GARCÍA POMA MARILU NOEMI
D.N.I. : 40056509
Domicilio : los molinos Ketchu - HUARAL
Teléfono : Fijo : Móvil : 991118670
E-mail : diplomadoshvaral.nh@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : MAESTRA
Mención : GESTION PUBLICO

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GARCÍA POMA MARILU NOEMI

Título de la tesis:

ACREDITACION Y ACTIVO DEL PERSONAL DOCENTE
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA 20395 "NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA" HUARAL - 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 29-03-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARILÚ NOEMI GARCÍA POMA

INFORME TITULADO:

ACREDITACION Y ACTITUD DEL PERSONAL DOCENTE,
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 20395 "NUESTRA SEÑORA
DE FATIMA", HUARAL, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 26-01-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN